

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Analýza podpory v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
Analysis of Unemployment Benefit in Moravian-Silesian Region

Student: Bc. Veronika Šmičková
Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Šmičková**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6208T011 Ekonomika a právo v podnikání**
Téma: **Analýza podpory v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji**
Analysis of Unemployment Benefit in Moravian-Silesian Region
Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava zaměstnanosti
 3. Analýza podpory v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
 4. Zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

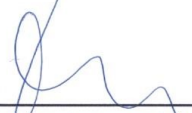
BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. akt. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.
KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. akt. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně včetně některých příloh a také jsem uvedla veškerou použitou literaturu.“

V Ostravě dne 26. 4. 2019


.....

Bc. Veronika Šmičková

Obsah

1. ÚVOD.....	6
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI.....	9
2.1. Právní úprava práva na práci v Ústavním pořádku České republiky	9
2.1.1. Listina základních práv a svobod	9
2.2. Právní úprava práva na zaměstnání.....	10
2.2.1. Zákon o zaměstnanosti	10
2.2.2. Zákoník práce	11
2.2.3. Antidiskriminační zákon	12
2.3. Právní úprava v Evropské unii.....	12
2.3.1. Listina základních práv Evropské unie	12
2.3.2. Strategie Evropa 2020	13
2.4. Další právní předpisy z oblasti zaměstnanosti.....	14
2.4.1. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	14
2.4.2. Zákon o Úřadu práce České republiky	15
2.4.3. Správní řád	16
2.5. Vymezení základních pojmů.....	16
2.5.1. Pojem nezaměstnanost	16
2.5.2. Druhy nezaměstnanosti	17
2.5.2.1. Frikční nezaměstnanost	17
2.5.2.2. Strukturální nezaměstnanost.....	18
2.5.2.3. Cyklická nezaměstnanost.....	18
2.5.2.4. Sezónní nezaměstnanost.....	19
2.5.2.5. Dobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.5.2.6. Nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.5.2.7. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	20
2.5.3. Měření nezaměstnanosti.....	21
2.5.4. Rizikové skupiny na trhu práce	22
2.5.5. Uchazeč o zaměstnání	24
2.5.6. Zájemce o zaměstnání.....	29
2.6. Státní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	29
2.6.1. Subjekty podílející se na státní politice zaměstnanosti v ČR	31
2.6.1.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	31
2.6.1.2. Úřady práce	32

2.6.2.	Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje	34
2.6.3.	Podpora v nezaměstnanosti.....	37
2.6.3.1.	Podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti	37
2.6.3.2.	Podpůrčí doba a výše podpory v nezaměstnanosti	39
2.6.3.3.	Odstupné a kompenzace odstupného	42
2.6.4.	Podpora při rekvalifikaci	43
3.	ANALÝZA PORPORY V NEZAMĚSTNANOSTI V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI	45
3.1.	Charakteristika Moravskoslezského kraje	45
3.1.1.	Silné a slabé stránky Moravskoslezského kraje	47
3.2.	Analýza trhu práce v Moravskoslezském kraji	49
3.2.1.	Poptávka po práci v Moravskoslezském kraji.....	49
3.2.1.1.	Zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji	49
3.2.1.2.	Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji	53
3.2.1.3.	Volná pracovní místa	55
3.2.2.	Nabídka práce v Moravskoslezském kraji	57
3.2.2.1.	Vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	57
3.2.2.2.	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji	59
3.3.	Pasivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.....	67
3.3.1.	Postup při žádosti o podporu v nezaměstnanosti.....	67
3.3.2.	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	70
3.3.3.	Vývoj vyplacených podpor v nezaměstnanosti.....	77
3.4.	Kontrolní činnost ÚP v oblasti podpory v nezaměstnanosti	78
4.	ZHODNOCENÍ	80
4.1.	Zhodnocení trhu práce a pasivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.....	80
4.2.	Modelové situace podpory v nezaměstnanosti	83
4.2.1.	Situace 1: Podpora v nezaměstnanosti po rodičovské dovolené	83
4.2.2.	Situace 2: Podpora v nezaměstnanosti po studiu	84
4.2.3.	Situace 3: Podpora v nezaměstnanosti pro oba nezaměstnané manžele	85
4.3.	Rozhovor s pracovníky úřadu práce	88
5.	ZÁVĚR	89
	Seznam použité literatury	92
	Seznam zkratk	99

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

1. ÚVOD

Moravskoslezský kraj, kterému se tato diplomová práce věnuje, je jedním ze samosprávných územních celků České republiky. Dalo by se říct, že Moravskoslezský kraj má dvě tváře. Jedna z nich je bohatá, plná přírodních krás, do kterých například řadíme chráněné krajinné oblasti, které zahrnují Beskydy, Jeseníky a Poodří. Druhá tvář Moravskoslezského kraje je spojována s těžkým a hutnickým průmyslem. Kvůli útlumu těžkého průmyslu, je nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji stále vysoká a navzdory poklesu nezaměstnanosti v posledních letech, je podíl nezaměstnaných osob nejvyšší z celé České republiky. Díky svému specifickému prostředí, nabídce a poptávce po práci každého kraje, je problematické aplikovat na všechny kraje stejné nástroje a opatření, které mají za úkol nezaměstnanost snižovat.

Politika zaměstnanosti a trh práce představuje neodmyslitelnou část hospodářské politiky každého státu. Nezaměstnanost, která postihuje buď ve větší nebo menší míře všechny kraje ČR, je velkým problémem pro celou řadu lidí, kteří se po splnění podmínek, spoléhají pouze na podporu v nezaměstnanosti, která jim pomáhá překonat období, ve kterém si novou práci hledají. Právě zaměstnání považujeme za jednu z nejdůležitějších věcí v životě člověka. Díky zaměstnání získáváme prostředky na obživu a také zajišťuje jistou životní úroveň. Největší problém při uplatnění na trhu mají osoby se zdravotním postižením, osoby, které již jsou v důchodovém věku a ženy s malými dětmi. Problémem také zůstává dlouhodobá nezaměstnanost. Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, ztrácejí motivaci se zařadit zpět do pracovního procesu, pracovní návyky a existuje absence pocitu, že jsou potřební pro společnost. Je nutné tedy tyto osoby namotivovat, dát jim důvod, proč se vrátit do zaměstnání a probudit v nich opět chuť pracovat. Nezaměstnanost je na jednu stranu ekonomickým problémem, ale také problémem sociálním. Dopadá především na psychiku člověka. Ten se jen neobává, že nebude ekonomicky zajištěný on sám, ale že nebude schopen zajistit ani svou rodinu. S nezaměstnaností proto velmi úzce souvisejí pojmy, jako například ztráta postavení ve společnosti, méněcennost, deprese a zoufalství.

Cílem této diplomové práce je na základě rozboru právní úpravy dané problematiky a teoretických poznatků analyzovat a následně zhodnotit trh práce v Moravskoslezském kraji, politiku zaměstnanosti se zaměřením na podporu

v nezaměstnanosti. Diplomová práce má za úkol také objasnit princip systému poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Diplomová práce zahrnuje pět kapitol, kterými jsou úvod, právní úprava zaměstnanosti, analýza podpory v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, zhodnocení a závěr.

V kapitole právní úprava zaměstnanosti budou vymezeny právní předpisy, které souvisejí se zaměstnaností, respektive nezaměstnaností v ČR. Teoretická část se rovněž bude věnovat, pro správné pochopení problematiky nezaměstnanosti, vysvětlení konkrétních pojmů, jako je například nezaměstnanosti a její druhy, co jsou a kdo spadá do rizikových skupin na trhu práce, které jsou častěji ohrožené nezaměstnaností. Důležitým pojmem, který bude objasněn, je pojem uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání a rozdíl mezi nimi. Dále se tato část diplomové práce bude věnovat státní politice zaměstnanosti, kterou dělíme na aktivní a pasivní a také budou vymezeny subjekty, které se podílejí na jejím fungování. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti budou stručně popsány její nástroje a v rámci pasivní politiky zaměstnanosti bude objasněno, jak funguje systém poskytování podpory v nezaměstnanosti.

V kapitole analýza podpory v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji bude charakterizován Moravskoslezský kraj a vyzdvihnuty silné, ale i slabé stránky, který kraj má. Tato část analyzuje trh práce v Moravskoslezském kraji, zaměřený na poptávku po práci a nabídku práce. V rámci poptávky po práci budou popsáni vybraní zaměstnavatelé, jak se vyvíjela zaměstnanost v Moravskoslezském kraji v porovnání s Českou republikou a zaměří se také na vývoj volných pracovních míst, které se vyskytují na trhu práce. V rámci nabídky práce se autorka bude věnovat vývoji nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v porovnání s Českou republikou a vývoji počtu uchazečů o zaměstnání. Zaměřovat se bude i na strukturu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji, ve které budou uchazeči o zaměstnání rozdělení například podle pohlaví, věku, vzdělanosti apod. V podkapitole pasivní politika zaměstnanosti autorka popíše postup při žádosti o podporu v nezaměstnanosti a zaměří se na analyzování vývoje počtu uchazečů s podporou v nezaměstnanosti na území České republiky a Moravskoslezského kraje. Dále zde bude analyzován vývoj průměrného měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti v Moravskoslezském

kraji v porovnání s Českou republikou a také vývoj výdajů na podporu v nezaměstnanosti.

Na to navazuje kapitola zhodnocení, ve které autorka zhodnotí situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti. Dále v této kapitole budou vypracovány pro představu modelové situace výše a délky podpory v nezaměstnanosti u určitých skupin uchazečů o zaměstnání a jako poslední bude zhodnocen psaný rozhovor s pracovníky krajské pobočky úřadu práce v Ostravě a kontaktního pracoviště v Třinci a Frýdku-Místku.

V diplomové práci byly využity metody, jako je kvantitativní výzkum, konkrétně studium dokumentů, metoda popisu, komplexní analýza, indukce, dedukce, komparace, případové studie a také metoda psaného rozhovoru.

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola diplomové práce je věnována teoretickému rozboru nezaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti, dále jsou popsány i právní předpisy, které blíže souvisejí se zaměstnaností, respektive nezaměstnaností a s podporou v souvislosti s ní. K vymezení právních aktů týkající se zaměstnanosti je nutno vysvětlit dva pojmy, kterými jsou právo na práci a právo na zaměstnání.¹ Právem na práci chápeme právo, které umožňuje získávat prostředky pro potřeby člověka pomocí práce. Toto právo souvisí jak s prací závislou, tak i nezávislou. Z tohoto důvodu lze říct, že se jedná o obecnější právo. Právo na zaměstnání je ve výsledku užší pojem. Na rozdíl od práva na práci, toto právo nezahrnuje práci nezávislou. Pro pochopení této teoretické části je nutné i definování základních a nejdůležitějších pojmů, které s problematikou nezaměstnanosti souvisí. Dále tato kapitola zaměřuje na státní politiku zaměstnanosti.

2.1. Právní úprava práva na práci v Ústavním pořádku České republiky

2.1.1. Listina základních práv a svobod

Základním sociálním a lidským právem je právo na práci. Toto právo se interpretuje jako přirozené právo člověka. Právo na práci je obsaženo v Ústavním pořádku České republiky, a to konkrétně v Listině základních práv a svobod. Tyto práva a svobody vycházejí z toho, že jsou nezadatelné, nepromlčitelné, nezničitelné a nezcizitelné, ale nikoli neomezitelné.² Omezit tyto práva může jen zákon, a to buď z důvodu, že je to nutné pro výkon jiných práv nebo kvůli veřejného pořádku.

Právu na práci se Listina základních práv a svobod věnuje v hlavě IV., která se nazývá Hospodářská, sociální a kulturní práva. Z jejího článku 26 odstavce 1 vyplývá, že Listina ručí za existenci svobody povolání a přípravy k němu. Zde spadá i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Odstavec 3 stejného článku zakotvuje právo každého člověka na získávání prostředků pro své potřeby formou práce. Důležitý je také článek 28, který určuje, že zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za práci a vhodné pracovní podmínky. Pokud existují občané, kteří nemohou bez svého zavinění vykonávat právo na práci, stát je hmotně zajistí, a

¹ EPRAVO. *Právo na práci a právo na zaměstnání* [online]. [cit. 2019-01-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>

² IURIDICTUM. *Lidské právo* [online]. [cit. 2019-01-21]. Dostupné z: https://iuridictum.pecina.cz/w/Lidsk%C3%A9_pr%C3%A1vo

to v přiměřeném rozsahu. Stát také může určit podmínky a různá omezení a předpoklady pro výkon některých činností a povolání. Výše uvedená práva lze vymáhat jen v mezích zákonů, na které Listina odkazuje. Práva nelze uplatňovat jen odkazem na Listinu základních práv a svobod, konkrétně na článek 26. Listina v sobě zahrnuje i právo nevykonávat práci. V hlavě II. a v jeho článku 9 se zakazuje podrobení nuceným pracím nebo službám. Hned v druhém odstavci článku 9 Listina vyjmenovává činnosti, na které se zákaz nevztahuje. Zde řadíme práce, které se ukládají osobám ve výkonu trestu odnětí svobody (nebo jiný trest nahrazující trest odnětí svobody) dále se zákaz nevztahuje na vojenskou službu (nebo na jinou službu stanovenou zákonem místo povinné vojenské služby), nevztahuje se ani na službu, která je vyžadována na základě zákona, a to v případě živelných pohrom, nehod (nebo jiného nebezpečí ohrožující životy, zdraví, majetkové hodnoty) nebo také jednání, které udělí zákon pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.³

2.2. Právní úprava práva na zaměstnání

Jak již ve výše uvedeno, právo na zaměstnání nelze zaměnit s právem na práci z důvodu, že právo na zaměstnání se nevěnuje nezávislé činnosti.

2.2.1. Zákon o zaměstnanosti

V první řadě je potřeba vyzdvihnout zákon, který právo na zaměstnání definuje. Jedná se o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Konkrétně v § 10 definuje právo na zaměstnání jako právo každé fyzické osoby, která sama chce a pracovat může a za podmínek, které určuje tento zákon, se uchází o práci, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu dále na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. Takováto fyzická osoba má také právo si sama zcela svobodně zvolit nebo zabezpečit zaměstnání. Toto zaměstnání může vykonávat buď na celém území ČR nebo může vykonávat zaměstnání i v zahraničí.⁴ Z tohoto vyplývá, že se pracovní síly mohou volně pohybovat. V § 20 odstavci 1 ZoZ je rovněž definováno zprostředkování vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu. Vhodné zaměstnání je

³ Úplné znění Ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky: *Úplné znění Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ; Úplné znění zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny*. Vydání jedenácté. Praha: Armex, 2015. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-39-7.

⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 143. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

takové, které ukládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a také odvádět příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Za vhodné zaměstnání se považuje i zaměstnání, jehož délka pracovní doby je 80 % týdenní pracovní doby. Může být sjednáno buď na dobu neurčitou či na dobu určitou, která je delší než 3 měsíce. Vhodné zaměstnání musí rovněž odpovídat zdravotní způsobilosti FO a je-li možné, také schopnostem, kvalifikaci a také stávající délce doby zaměstnání, možnosti ubytování či dopravní dostupnost zaměstnání. V odstavci 3 téhož paragrafu je rozdílně vymezené vhodné zaměstnání pro uchazeče, který má vykonávat veřejně prospěšné práce. Samozřejmostí pro vhodné zaměstnání je fakt, že musí být odpovídající ve vztahu k zdravotnímu stavu FO.⁵ Podle ZoZ má fyzická osoba právo i na další služby, které zajišťuje Úřad práce. Úřad práce poskytuje těmto fyzickým osobám informace, poradenství, které souvisí s volbou povolání. ÚP mimo jiné vede evidenci uchazečů o zaměstnání i informace o volných pracovních místech. V souvislosti s diplomovou prací je nejdůležitější poskytování podpory v nezaměstnanosti či zajišťování pracovní rehabilitace apod.⁶

2.2.2. Zákoník práce

Důležitým pojmem je pracovněprávní vztah. Tyto pracovněprávní vztahy upravuje další důležitý zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce), a to v § 1. Být zaměstnán v pracovněprávním vztahu znamená vykonávat závislou činnost. To je činnost, která podle § 2 tohoto zákona, ve které se vyskytuje vztah nadřízenosti, jakožto zaměstnavatele a podřízenosti jeho zaměstnance. Zaměstnanec tuto činnost vykonává pro zaměstnavatele osobně. Zákoník práce upravuje velmi důležitou kapitolu, a to rovné zacházení a zákaz diskriminace. Dle § 16 zaměstnavatel musí rovně zacházet se všemi svými zaměstnanci v souvislosti s pracovními podmínkami, odměňováním za provedenou práci, poskytováním jiných peněžitých plnění nebo i v rámci odborné přípravy. Zákoník práce rovněž vyjmenovává, co se považuje a co ne za diskriminaci.⁷

⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 316 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 9788073575014.

⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

2.2.3. Antidiskriminační zákon

Zákon o zaměstnanosti i zákoník práce odkazují na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Zákon je více známý jako Antidiskriminační zákon. Jsou v něm zapracovány evropské směrnice. Antidiskriminační zákon vysvětluje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci i kdy je rozdílné zacházení dovoleno. Osoba, která je takovým chováním nějak dotčena, má právo se u soudu domáhat, aby bylo od takového diskriminačního chování upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního chování nebo dokonce aby této osobě bylo přiznáno zadostiučinění.⁸

2.3. Právní úprava v Evropské unii

V souvislosti s právními předpisy Evropské unie ve věci zaměstnanosti budou jen stručně popsány některé z nich.

2.3.1. Listina základních práv Evropské unie

Jako první bude popsána Listina základních práv Evropské unie. Někdy tuto Listinu nazýváme Chartou základních práv. V době jejího přijetí nebyla Charta právním dokumentem, ovšem její význam byl velký. Charta měla být zařazena do Smlouvy o Ústavě pro Evropu. Posléze byla však Charta vyhlášena jako samostatný dokument, a tak se dostala na úroveň primárního práva. Charta je určena orgánům, institucím či jiným subjektům Evropské unie, za podmínky dodržení respektování pravomocí nižších úrovní (zásada subsidiarity). Charta je rozdělena do sedmi hlav. Tento dokument nijak nerozšiřuje oblast působnosti práva EU ani nijak neurčuje nové pravomoci, práva a zásady. Prvních šest hlav se soustřeďuje na jednotlivé okruhy lidských práv, jako je důstojnost, svoboda, rovnost, solidarita, občanská práva a také soudnictví. Hlava sedmá pod názvem Obecná ustanovení upravující výklad a použití Listiny je důležitá pro samotný výklad práv a zásad, které jsou zakotveny v této Listině základních práv EU.⁹

⁸ KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-879-6.

⁹ MZV. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_evrope/pravo_evropske_unie/lisabonska_smlouva/listina_zakladnich_prav_evropske_unie.html

2.3.2. Strategie Evropa 2020

Dalším dokumentem je Strategie Evropa 2020. Strategie Evropa 2020 (dále jen Strategie) je zkrácený název původního názvu Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Tento dokument nahrazuje Lisabonskou strategii, která vypršela již v roce 2010. Strategie představuje výhled Evropské unie na poli hospodářské, sociální i politické roviny do roku 2020. Pro EU jako celek bylo stanoveno pět hlavních cílů. Za hlavní cíle Strategie považujeme:

- zvýšení zaměstnanosti žen a mužů na 75 %, a to ve věkové skupině 20 až 64 let, způsobené i mimo jiné účastí mladých lidí, starších lidí, skupinou pracovníků, kteří mají nižší kvalifikaci a také pomocí zlepšení integrace legálních migrantů,
- lepší podmínky pro vědu, vývoj a výzkum. Evropská unie požaduje, aby veřejné a soukromé investice, které se týkají tohoto odvětví, dosahovaly minimálně 3 % HDP,
- nižší emise, a to převážně snížení skleníkových plynů o 20 % v porovnání s rokem 1990, vyšší podíl energie získané z obnovitelných zdrojů, který by měl činit 20 % z celkové spotřeby energie a také chce energetickou účinnost zvýšit o 20 % a přitom zabraňovat plýtvání energiemi,
- lepší vzdělávací úroveň zapříčiněnou snížením míry předčasně ukončeného studia pod 10 %, zvýšit podíl vzdělání, které pokračuje po studiích ukončených maturitní zkouškou, nejen na vysokých školách, ale také na vyšších odborných školách nebo dokonce jazykových školách (terciální vzdělání) u osob ve věku 30 až 34 let na 40 %,
- snižování chudoby, snižování počtu lidí, kteří jsou chudobou ohroženi minimálně o 20 milionů.¹⁰

Pro účely této diplomové práce je nejdůležitějším bodem první z pěti cílů Strategie.

¹⁰ VLÁDA. *Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

S ohledem na hospodářská a sociální specifika, si měla každá členská země ve spolupráci s Evropskou komisí stanovit své cíle. Česká republika si v rámci prvního cíle Strategie stanovila toto:

- celková míra zaměstnanosti bude 75 %,
- míra zaměstnanosti žen se bude pohybovat na úrovni 65 %,
- míra zaměstnanosti starších pracovníků se bude pohybovat na úrovni 55 %,
- o třetinu nižší míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let oproti roku 2010,
- o čtvrtinu nižší míra nezaměstnanosti lidí s nižší kvalifikací oproti roku 2010,
- nižší administrativní zátěž pro podnikatele o 30 % oproti roku 2005,
- zvýšení produktivity práce o 20 % oproti roku 2010.¹¹

Z nejnovějších údajů lze tvrdit, že Česká republika si vede uspokojivě. Míra zaměstnanosti u osob ve věku 14 až 64 let dosáhla v listopadu roku 2018 hodnoty 75,5 % (oproti listopadu roku 2017 se míra zaměstnanosti zvýšila 1,1 %), což přesáhla stanovený cíl Strategie. Míra zaměstnanosti žen činila 68,7 % (což je vyšší o 3,7 % procentních bodů). Navíc míra zaměstnanosti mužů v listopadu 2018 dosahovala 82 %.

Podle Dalibora Holého (ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ), má Česká republika opět nižší nezaměstnanost. Koncem roku 2018 pracovaly více než tři čtvrtiny osob z celkového počtu osob, které jsou v produktivním věku.¹²

2.4. Další právní předpisy z oblasti zaměstnanosti

2.4.1. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Ochrana spočívá v tom, že krajská pobočka Úřadu práce ČR přiznává zaměstnanci mzdové nároky, které mu zaměstnavatel nevyplatil z důvodu platební neschopnosti. Pod pojmem mzdové nároky se skrývá mzda (plat), mzdové náhrady, odstupné vyplývající z pracovního poměru nebo také odměna (i její náhrada), která

¹¹ VLÁDA. *EU 2020 a ČR* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

¹² CZSO. *Míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti a ekonomické aktivity listopad 2018* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-listopad-2018>

plyne zaměstnanci z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanec, kterému nebyly tyto mzdové nároky vyplaceny, se může obrátit na kterýkoliv Úřad práce. Je nutná písemná forma. Zaměstnanec mzdové nároky může uplatnit maximálně v rozsahu, který odpovídá splatným mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce rozhodného období. Pokud dojde k uspokojení části mzdových nároků, Úřad práce může uspokojit i další mzdové nároky vůči stejnému zaměstnavateli, ale až uplyne dvanáct měsíců od vydání příkazu k úhradě mzdových nákladů. Celková výše mzdových nároků pro jednoho zaměstnance nemůže převýšit za jeden kalendářní měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky.¹³ Rozhodná částka pro období od 1. května 2018 do 30. dubna 2019, je podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, částka 29 504 Kč.

2.4.2. Zákon o Úřadu práce České republiky

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky se skládá dohromady ze třinácti částí. V první části se tento zákon věnuje vymezení Úřadu práce České republiky (dále jen Úřad práce), jakožto správní úřad, který má celostátní působnost a účetní jednotka se sídlem v Praze. Nadřízeným orgánem a orgánem řídícím je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Úřad práce se věnuje následujícím oblastem jako je:

- zaměstnanost,
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpora,
- dávky pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvek na péči,
- pomoc v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně právní ochrany,
- dávky pěstounské péče.

Těmito oblastem se věnuje v rozsahu jejich příslušných zákonů. Pomocí Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí, plní Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce úkoly ve výše uvedených oblastech. V ostatních částech

¹³ MPSV. *Ins práva* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_prava

se zákon věnuje změnám různých zákonů, jako že například změna zákona o zaměstnanosti, změna zákona o státní sociální podpoře, změna zákona o bankách apod.¹⁴

2.4.3. Správní řád

Do právních předpisů, které se týkají zaměstnanosti je nutné i uvést zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. S politikou zaměstnanosti úzce souvisí, i když to není na první pohled zřejmé. Je to základní procesní předpis, který upravuje správní řízení, ve kterém vystupuje i Úřad práce.

2.5. Vymezení základních pojmů

Tato část diplomové práce se věnuje nejdůležitějšímu pojmu v rámci tohoto tématu, a tím je především nezaměstnanost. V rámci nezaměstnanosti jsou rozebrány a popsány i její druhy, základy měření nezaměstnanosti a také rizikové skupiny na trhu práce.

Dalšími důležitými pojmy jsou uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Pro správné pochopení pojmů je potřeba vysvětlit rozdíl mezi nimi.

2.5.1. Pojem nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velmi vážným celospolečenským problémem s negativními důsledky jak pro společnost, tak i pro jednotlivce. Nezaměstnanost tak působí na hospodářství státu a může mít i značné dopady na psychiku jednotlivce.

Z ekonomického hlediska považujeme nezaměstnanost za stav, ve kterém jedinec, který je schopen pracovat, nemůže najít práci. Nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnosti na trhu práce, kdy poptávka po práci převyšuje nad její nabídkou. Nabídka práce tak nedokáže uspokojit poptávku po práci. V rámci nezaměstnanosti však musíme pracovat se skupinou osob, které definuje Mezinárodní organizace práce, jako osoby, které jsou starší 15 let, zároveň práci hledají aktivně a jsou schopni a také ochotni do práce nastoupit v krátkém časovém úseku, který činí 14 dní.¹⁵ Pokud splňuje člověk tyto tři podmínky současně, je považován za

¹⁴ PODNIKATEL. *Zákon o Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-uradu-prace-ceske-republiky-a-o-zmene-souvisejicich-zakonu/>

¹⁵ PENIZE. *Co je nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/80354-co-je-nezamestnanost>

nezaměstnaného. Pokud osoba nesplňuje, byť jen jednu podmínku, nepovažují se za nezaměstnané. Existence nezaměstnanosti je však přirozeným úkazem. V každé společnosti, která funguje na principu demokracie a tržního mechanismu, existuje nezaměstnanost. Za nezaměstnané osoby se zpravidla považují osoby, kteří práci hledají aktivně, a navíc jsou vedeni jako nezaměstnaní u ÚP.¹⁶

2.5.2. Druhy nezaměstnanosti

Tato část se zaměřuje na základní dělení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se dělí podle různých kategorií. Jednou z možností dělení nezaměstnanosti je dělení podle její příčiny. Zde řadíme nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

2.5.2.1. Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce je přirozené, že existuje pohyb pracovních sil a díky tomu tedy osoby bez placeného zaměstnání. Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku přesunů z jednoho pracovního místa na druhé. Přesun se může uskutečňovat z několika důvodů. Těmito důvody může být například hledání lepšího a zajímavějšího pracovního místa, které může být lépe placené nebo má lepší uplatnění. Do frikční nezaměstnanosti spadají osoby, které čelí změnám ve svém životě (například absolventi, kteří hledají první zaměstnání, ženy po rodičovské dovolené, které se chtějí opět zapojit do pracovního procesu, osoby, které se za prací stěhují apod.). Hledání práce těmto osobám zabere nějaký čas, tudíž jsou dočasně nezaměstnaní. Většinou se totiž neztotožní s první pracovní nabídkou z důvodu, že čekají na lepší pracovní podmínky, vyšší mzdu, plat apod. Dalším důvodem vzniku frikční nezaměstnanosti je také propouštění z důvodu zániku podniku, robotizace a nutnost organizačních změn v podniku.

Frikční nezaměstnanost je pouze dočasná, a proto ji mnohdy nazýváme vyhledávací nezaměstnaností a není nijak závažná. Osoby, které spadají do této kategorie, mají také nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud ale bude tato podpora vysoká, zvýší se těmto osobám nároky na mzdu a značně se prodlouží doba hledání zaměstnání.¹⁷

¹⁶ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

¹⁷ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.

Pokud tedy hovoříme o frikční nezaměstnanosti, není způsobená nedostatkem pracovních míst. Osoby „jen“ hledají existující neobsažená pracovní místa.

2.5.2.2. Strukturální nezaměstnanost

Jak název napovídá, strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli strukturálním změnám v ekonomice, které probíhají nepřetržitě díky změně struktury poptávky. Tyto strukturální změny zapříčiňují klesající poptávku po některých profesích, a naopak se zvyšuje poptávka po jiných profesích, protože jedna odvětví upadají a druhá zase expandují. V praxi to znamená, že kvalifikace pracovníků na daném území, kteří práci hledají, neodpovídá požadavkům volných pracovních míst. Vzniká tak nerovnováha v určitých povoláních a profesích, protože se některé oblasti rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Strukturální nezaměstnanost na rozdíl od frikční zabírá větší časový úsek. Osoby s určitou kvalifikací hledající práci v upadajícím odvětví po určité době zjistí, že práce v tomto odvětví už téměř neexistuje. Řešením pro tyto osoby je rekvalifikace, aby opět uspěli na trhu práce a v jiném odvětví. Toto je důvod, proč je strukturální nezaměstnanost delší oproti nezaměstnanosti frikční, protože se tyto osoby musí nejdříve na trhu práce zorientovat, zmapovat situaci v jiných expandujících odvětvích a následně musí podstoupit rekvalifikaci prostřednictvím kurzů a školení. Z psychologického hlediska to znamená větší nápor na člověka, protože není vždy snadné a jednoduché zvyknout si na jinou profesi. Do strukturálních změn rovněž patří změna technologií v rámci technologického vývoje.

Strukturální nezaměstnanost tedy souvisí s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, která se nachází v jednotlivých segmentech na trhu práce.¹⁸

2.5.2.3. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spjata s celkovým hospodářským poklesem. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala jen některé oblasti, cyklická nezaměstnanost postihuje všechna odvětví ekonomiky. S recesí v ekonomice souvisí pokles produkce podniků a s tím spojené propouštění zaměstnanců. Cyklická nezaměstnanost nastává povětšinou, když se země nachází v hospodářské recesi

¹⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

nebo v období krize. Pokud je nastolen hospodářský růst, cyklická nezaměstnanost zmizí.¹⁹

2.5.2.4. Sezónní nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost nastává, když poptávka po práci vykazuje výkyvy v jednotlivých ročních obdobích. Nejčastějšími oblastmi, kde se sezónní nezaměstnanost vyskytuje, je zemědělství, stavebnictví apod.²⁰

Další z možností dělení nezaměstnanosti je dělení podle vůle pracovníka. Zde řadíme dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

2.5.2.5. Dobrovolná nezaměstnanost

K dobrovolné nezaměstnanosti dochází ve chvíli, kdy se nezaměstnaná osoba rozhodne dobrovolně zůstat nezaměstnaným z důvodu nízké mzdy, kterou trh práce nabízí. Takový nezaměstnaný pracovník dává přednost volnému času před zaměstnáním. Dalším důvodem vzniku dobrovolné nezaměstnanosti je například zrušení pracovního poměru, který nenabízí pro něj vyhovující mzdové podmínky, studium, upřednostnění péče o rodinu, opatrnost při hledání té správné práce a také spekulace. S tímto druhem nezaměstnanosti rovněž souvisí podpora v nezaměstnanosti. Vzniká tak otázka, jak velká má být podpora v nezaměstnanosti, aby jednak pomohla překonat toto období a jednak neodradila potencionální pracovníky od vykonávání práce. Čím vyšší je podpora, tím delší je doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti.²¹

2.5.2.6. Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost naopak vzniká v situaci, kdy existuje ochota pracovat za danou mzdu, která se vyskytuje na trhu práce, ale i přes to nemohou práci najít. Taková nezaměstnaná osoba je dokonce ochotna mnohdy pracovat i za mzdu výrazně nižší. Jedním z důvodů nedobrovolné nezaměstnanosti je tlak odborů na udržení co nejvyšší úrovně mzdy. Firmy tím pádem nemohou přijímat další zaměstnance při vyšší úrovni mzdy a také ji díky tomuto tlaku odborů nemohou snížit.

¹⁹ JAKASI. *Co je frikční, strukturální, cyklická a sezónní nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.jakasi.cz/co-je-frikcni-strukturalni-cyklicka-a-sezonni-nezamestnanost/>

²⁰ BUSINESS CENTER. *Sezónní nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://business.center.cz/slovnicek/sezonni-nezamestnanost/>

²¹ PENIZE. *Dobrovolná nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/dobrovolna-nezamestnanost>

Nedobrovolná nezaměstnanost se týká také absolventů, kteří po ukončení studia hledají první zaměstnání. Těmto absolventům podniky nabízejí povětšinou minimální mzdu z důvodu nedostatečné praxe. Lidé postižení nedobrovolnou nezaměstnaností se setkávají s velkými emočními výkyvy, pocitem bezbrannosti a zklamáním. Tyto osoby se mohou velmi snadno dostat do existenčních potíží.²²

2.5.2.7. Dlouhodobá nezaměstnanost

Nejzávažnější typ nezaměstnanosti je nezaměstnanost dlouhodobá, která by měla podmiňovat zásah na trhu práce. Dlouhodobou nezaměstnanost můžeme definovat jako situaci, kdy nezaměstnaná osoba je nezaměstnaná déle než 12 měsíců. Tato nezaměstnanost má negativní dopad na společnost jako celek i pro dotčené osoby jednotlivě a může být jednou z příčin trvalé chudoby.

Rada Evropské unie na návrh Evropské komise přijala doporučení o integraci dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, a to dne 15. února 2016. Doporučení Rady předkládá tři klíčové kroky, kterými jsou:

- podpora registrace dlouhodobě nezaměstnaných s pomocí politiky zaměstnanosti,
- poskytnutí individuálního hloubkového posouzení k zjištění potencionálu a potřeb osobám, které jsou registrované jako dlouhodobě nezaměstnané,
- nabídka dohody o integraci do zaměstnání všem, kteří jsou registrováni jako dlouhodobě nezaměstnaní.

Dohoda o integraci do zaměstnání by měla vytvořit plán na míru dlouhodobě nezaměstnaným, a tak je přivést zpět do pracovního poměru. V závislosti na stávajících službách členského státu může tato dohoda zahrnovat mentoring, pomoc při hledání zaměstnání, pomoc při získání dalšího vzdělání a odborné přípravy, podporu bydlení, dopravy nebo péči o dítě.²³

²² HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.

²³ EUROPA. *Long-term unemployment* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en>

2.5.3. Měření nezaměstnanosti

V první řadě je nutno vysvětlit, kdo se považuje za nezaměstnaného, proto následuje rozdělení obyvatelstva do tří skupin, do kterých patří:

- zaměstnané osoby, kterými jsou lidé vykonávající placenou práci v pracovním poměru nebo jsou osoby samostatně výdělečně činné. Do této skupiny řadíme i ty, kteří práci mají, ale momentálně nepracují (osoby na nemocenské dovolené, osoby čerpající dovolenou),
- nezaměstnané osoby, kterými chápeme osoby, které nevykonávají práci ani nejsou osobami samostatně výdělečně činnými. Do této skupiny řadíme ty, kteří jsou sice nezaměstnaní, ale práci si aktivně hledají. Osoby v této kategorii splňují tři podmínky, které jsou uvedeny výše (věk minimálně 15 let, aktivní hledání práce a možnost nastoupit do práce v krátkém časovém horizontu),
- ostatní osoby jsou ty, které práci nemají, ale ani ji nehledají. Zde řadíme studenty, osoby v důchodovém věku, invalidy či ženy starající se o domácnost.

Za ekonomicky aktivní obyvatelstvo považujeme skupinu zaměstnaných a nezaměstnaných dohromady a za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo považujeme ostatní osoby (viz. výše).²⁴

Nezaměstnanost je dána ukazatelem, který se nazývá míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle. K výpočtu míry nezaměstnanosti se využívá obecný vzorec:

$$u = \frac{U}{L}$$

u – míra nezaměstnanosti (vyjádřena v %)

U – počet nezaměstnaných

L – celková pracovní síla

V České republice se setkáváme s dvěma typy míry nezaměstnanosti, které budou níže stručně popsány.

²⁴ CZSO. *Metodika VŠPS*
https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

[online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z:

Obecná míra nezaměstnanosti

Tato míra je měřena prostřednictvím Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) a je srovnávána v mezinárodním měřítku. Přesné metody zpracování udává Mezinárodní organizace práce (ILO - International Labour Organization) prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). Obecná míra nezaměstnanosti se vyjadřuje stejně jako míra nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných k celkovému počtu pracovní síly).²⁵

Míra registrované nezaměstnanosti

Tuto míru používalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Pracuje se skupinou, která se nazývá registrovaní nezaměstnaní, do které patří osoby, které využívají při aktivním hledání práce profesionální organizace. Tyto organizace mohou být státní, tam řadíme úřady práce nebo soukromé organizace, kterými jsou zprostředkovatelny práce.²⁶ Míra registrované nezaměstnanosti se vyjadřuje počet osob, které jsou registrovány u úřadu práce vzhledem k celkové pracovní síle na trhu práce.

2.5.4. Rizikové skupiny na trhu práce

S nezaměstnaností souvisí také rizikové skupiny obyvatel, které mají problém s uplatněním na trhu práce. Mezi tyto skupiny řadíme například osoby se zdravotním postižením, osoby starší 55 let, osoby do 24 let, absolventi, ženy s dětmi a lidé bez kvalifikace.²⁷ Rizikových skupin je celá škála, ale práce se věnuje těm nejdůležitějším a nejběžnějším.

První rizikovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Za osobu zdravotně postiženou podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti považujeme takové osoby, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, a jsou to osoby, které jsou podle orgánu sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím, druhém

²⁵ CZSO. *Metodika VŠPS* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

²⁶ CZSO. *Jak se měří nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cape-dotazy?p_p_id=sucrisfaqweb_WAR_faqportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_p_col_pos=1&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet__facesViewIdRender=%2Fviews%2FDetail.xhtml&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet_faqlid=38

²⁷ SOVZ. *Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>

či prvním stupni nebo jsou uznány zdravotně znevýhodněnými.²⁸ Těmto osobám a jejich zaměstnáváním se autorka věnovala v bakalářské práci.

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou osoby ve věku 55 let a více. V této skupině se dají problémy očekávat. Pro zaměstnavatele je tato skupina málo atraktivní, protože očekávají, že lidé staršího věku budou méně produktivní a méně adaptibilní. Dá se předpokládat, že nároky na trhu práce se budou zvyšovat a pro tyto osoby je mnohdy těžké se trhu práce přizpůsobit díky svým návykům a stereotypům, které je v případě starších osob těžší měnit.

Do rizikové skupiny patří dále osoby ve věku 24 let a více a také absolventi. Mladí lidé se potýkají povětšinou s nedostatkem praxe a zkušeností, který pro ně může být značně nezvýhodňující. Často se kloní k málo perspektivním oborům, ve kterých dochází ke kolísání zaměstnanců nebo se nespokojí s prvním zaměstnáním. Pokud se jim nepodaří zapojit do pracovního procesu v určité době, může to vést k nezájmu pracovat.²⁹ Absolvent se považuje za osobu, která se sice soustavně připravuje na zaměstnání, ale po jejím skončení nedisponuje s dostatečnou praxí, která je pro mnohé zaměstnavatele klíčová. Kromě absence zkušeností a praxe se setkávají i s nedostatkem pracovních návyků. Do této skupiny řadíme absolventy všech škol (základních, středních a vysokých škol do 2 let od ukončení studií). Mnozí absolventi nejsou ochotni se za práci stěhovat či pracovat za plat, který je nižší než jejich očekávání.

Do rizikové skupiny musíme zařadit i ženy s dětmi. Tato skupina zahrnuje ženy, které se staly tzv. matkami na plný úvazek. Tyto ženy pak nemají snahu se dále vzdělávat a tím se jim zmenšují možnosti uplatnit se na trhu práce.³⁰ Pokud jsou ženy s malými dětmi zaměstnané, vykazují mnohdy časté absence, které narušují plynulost pracovního procesu, díky kterým se snižuje ochota tyto ženy dále zaměstnávat.

S problémy na trhu práce se potýkají i osoby bez kvalifikace. Tuto skupinu tvoří osoby, které jsou zcela bez kvalifikace či mají jen nízkou úroveň vzdělání. S rostoucími

²⁸ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

²⁹ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

³⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozš. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

nároky na kvalifikaci rostou i překážky, které tyto osoby nejsou schopny překonat a přizpůsobit se tak požadavkům na trhu práce. Z těchto důvodů nezaměstnanost postihuje tuto skupinu nejvíce.³¹ Lidé bez kvalifikace se podle některých autorů nazývají skupinou deklasovaných. Jsou to tedy lidé bez kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnaní, vykazují patologické chování, mají sklony k alkoholismu a většinou se spoléhají na sociální pomoc státu a tím ztrácejí zájem o práci.³²

2.5.5. Uchazeč o zaměstnání

Pro stanovení práv a povinností uchazeče a zájemce o zaměstnání se vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pojem uchazeč o zaměstnání se nachází konkrétně v § 24 až § 32.

Uchazečem o zaměstnání rozumíme podle § 25 odst. 1 ZoZ, fyzickou osobu, která osobně požádá krajskou pobočku ÚP (dle místa bydliště) o zprostředkování vhodného zaměstnání. Tato žádost se provádí pomocí formuláře Žádost o zprostředkování zaměstnání, který je v Příloze č.1. Pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání musí tato osoba splňovat podmínky, které stanovuje zákon.

ZoZ stanovuje podmínky také negativně v § 25 odst. 2 ZoZ, takže uchazečem o zaměstnání nemůže být osoba, která se nachází v pracovněprávním vztahu nebo také ve služebním poměru. I zde ale existuje výjimka v podobě nekolidujícího zaměstnání, kterým rozumíme zaměstnání, které sice vzniká na základě pracovního nebo služebního poměru, ale jeho měsíční výdělek není vyšší než polovina minimální mzdy. Minimální mzda v roce 2018 byla 12 200 Kč³³ a v roce 2019 činí minimální mzda již 13 350 Kč.³⁴ Co se týče nekolidujícího zaměstnání, částku, kterou nemohla odměna přesáhnout, byla v roce 2018 6 100 Kč a v roce 2019 se zvýšila na částku 6 675 Kč, což představuje hrubý příjem. Při nekolidujícím zaměstnání je tedy osoba vedená u

³¹ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

³² BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

³³ RSM. *Minimální mzda v roce 2018* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://rsm.cz/blog/novinky/mzdy/minimalni-mzda-roce-2018/>

³⁴ FINANCE. *Minimální mzda* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>

ÚP (přitom za ni stát hradí zdravotní pojištění), ale musí se jednat o uchazeče, který již nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti.³⁵

Uchazečem také nemůže být osoba samostatně výdělečně činná, která je spojena s § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Tento paragraf se věnuje důchodovému pojištění a stanovuje podmínky, za kterých se důchodového pojištění musí OSVČ účastnit. Dále se vylučuje osoba, která vystupuje jako společník či jednatel v s.r.o., vykonává funkci komandisty v k. s., je ředitel v obecně prospěšné společnosti, vykonává funkci vedoucího organizační složky zahraniční PO, také nesmí být členem představenstva, správní rady nebo nesmí být statutárním ředitelem v a.s., Uchazečem o zaměstnání nemůže rovněž být osoba v obchodní společnosti, která je členem dozorčí rady a nebo člen družstva, za podmínky, že vykonává pro danou společnost nebo družstvo práci, která je mimo jeho pracovněprávní vztah, a za kterou jej společnost nebo družstvo odmění částkou, která je udána za měsíc a přesahuje polovinu minimální mzdy. Osoba, která vykonává funkci soudce, poslance, senátora Parlamentu ČR a Parlamentu EU, člena zastupitelstva, prezidenta ČR, člena vlády, člena NKÚ, Veřejného ochránce práv nebo jeho zástupce, člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání nebo Českého telekomunikačního úřadu, člena Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedy Energetického regulačního úřadu či finančního arbitra nebo jen jeho zástupce, předsedy nebo jeho místopředsedy Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství, nemůže být uchazečem o zaměstnání. Zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání nelze osobu, která má funkci jako nucený správce nebo jen správce, prokurista, likvidátor, osoba, která se vyskytuje v evidenci o vykonávání dočasné pěstounské péče a osoba, která se již o dítě stará, pokud se těmto osobám vyplácí odměna pěstouna, která se řídí zákonem č. 359/1999 Sb., zákon o sociálně-právní ochraně dětí.³⁶ Další zákaz se stát uchazečem o zaměstnání se vztahuje na osobu, která je osoba výdělečně činná v zahraničí dále FO, která se připravuje na budoucí povolání, což představuje dobu věnovanou dennímu studiu nebo prezenční formě studia. (střední škola, konzervatoř, vyšší odborná škola, jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, vysoká škola). Ovšem i zde se setkáme s výjimkou v podobě FO, která se sice připravuje na budoucí povolání, ale

³⁵ 1JOB. *Co je nekolidující zaměstnání* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.1job.cz/prispevek/co-je-nekolidujici-zamestnani>

³⁶ Zákon č. 359 ze dne 9. prosince 1999, o sociálně-právní ochraně dětí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 111. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359>

získala dobu důchodového pojištění, která činí minimálně 12 měsíců, prostřednictvím zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností.

Dalšími FO, které nemohou být zařazené do evidence uchazečů o zaměstnání jsou:

- osoby, které jsou uznané dočasně neschopné práce,
- osoby, které využívají peněžité pomoci v mateřství před porodem a 6 měsíců po porodu,
- osoby, které jsou uznány invalidními ve třetím stupni, pokud nejsou schopny výdělečné činnosti za mimořádných podmínek uvedených v zákonu č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- osoba vykonávající trest odnětí svobody, ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo se nachází ve vazbě,
- osoba, která neposkytne identifikační údaje, které vyžaduje ÚP nebo
- osoba, která neposkytne souhlas se zpracováním jeho osobních údajů.

Zařazení a vedení osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání skýtá i některé překážky, mezi které řadíme fakt, že FO ukončí se zaměstnavatelem, u kterého jí ÚP zprostředkoval zaměstnání, bez závažného důvodu pracovní poměr. To samé se vztahuje na situaci, kdy by se s takovým zaměstnavatelem FO dohodla. Překážkou pro zařazení do evidence je situace, kdy sám zaměstnavatel s FO, která získala u tohoto zaměstnavatele práci díky zprostředkování ÚP, ukončí pracovní poměr, a to z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Tyto překážky ovšem neznamenají, že FO uvedená v textu výše, nemůže být znova evidována jako uchazeč o zaměstnání. Musí však podat novou písemnou žádost, jakmile uplyne 6 měsíců ode dne, kdy tato FO nastoupila do zaměstnání, které mu zprostředkoval ÚP.³⁷

Po výčtu různých omezení a překážek budou popsány práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání.

³⁷ SOCIÁLNÍ POLITIKA. *Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2018/08/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce/>

Pokud FO splní podmínky, za kterých se může považovat za uchazeče o zaměstnání, vyplývá mu právo na:

- vyhledání vhodného zaměstnání Úřadem práce, tzv. zprostředkování zaměstnání. Vhodným zaměstnáním rozumíme takové zaměstnání, které ukládá povinnost pro odvádění pojistného na důchodové pojištění včetně povinnosti odvádět příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Takové zaměstnání musí mít pracovní dobu minimálně 80 % týdenní pracovní doby, sjednává se na dobu neurčitou (nebo na dobu určitou, ale delší než 3 měsíce). Vhodné zaměstnání musí odpovídat zdravotním schopnostem, zdravotní způsobilosti FO. Dále je výhodou, když práce odpovídá kvalifikaci, schopnostem této osoby a existuje možnost ubytování a dobré dopravy do zaměstnání,
- podporu v nezaměstnanosti, a to, pokud splní podmínky, které stanovuje zákon. Tyto podmínky budou dále rozebrány v jiné části diplomové práce,
- zvýšenou péči zajištěnou ÚP při zprostředkování zaměstnání, pokud ji tato osoba potřebuje a na
- pracovní rehabilitaci, pokud se jedná o osobu, která je zdravotně postižená.

Uchazeči o zaměstnání plynou kromě práv i určité povinnosti. Uchazeč, kterému ÚP poskytuje zprostředkování zaměstnání, musí:

- poskytnout při zprostředkování zaměstnání určitou součinnost,
- řídit se pokyny ÚP, kterými například rozumíme projednávání doporučeného zaměstnání v úřadem stanovené lhůtě, ve stanoveném termínu se musí dostavit na krajskou pobočku ÚP, spolupracovat při vypracování, aktualizaci, vyhodnocení individuálního akčního plánu (dále jen IAP) opět ve stanovených termínech,
- poskytnout ÚP záznamy o jeho zdravotních omezeních na základě, kterých mu bude možné vyhledat vhodné zaměstnání, rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci. Pokud se jedná o osobu zdravotně postiženou, musí ÚP doložit posudek registrujícího praktického lékaře,
- pokud bude ÚP požadovat vyšetření, které bude využito pro posouzení zdravotního stavu a vystavení posudku, musí se jej uchazeč podrobit. Musí také

uvést zdravotní důvody, které by mu bránily v plnění pracovních povinností či nástupu na rekvalifikaci, jestliže žádá o pracovní rehabilitaci,

- pokud žádá o zprostředkování zaměstnání, musí bez ohledu na měsíční výdělek oznámit ÚP, že vykonává nekolidující zaměstnání. ÚP poté stanoví lhůtu, ve které musí uchazeč doložit výši měsíčního výdělku,
- oznámit všechny změny týkající se skutečností, které jsou důležité pro zařazení či vedení v evidenci, změny týkající se bydliště nebo musí vysvětlit, proč se nedostavil na krajskou pobočku ÚP, a to osobně nebo písemně do 8 dnů po změně,
- pokud se nachází v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci či úrazu musí se vyskytovat v místě pobytu, které je uvedené v potvrzení o dočasné neschopnosti. Dále musí dodržovat rozsah a dobu vytyčenou na povolené vycházky.³⁸

Podmínky ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání upravuje ZoZ, a to konkrétně § 29. Vyřazení nastává, pouze pokud vznikla určitá právní skutečnost. Zde můžeme řadit například skutečnosti jako nástup do zaměstnání, který musí uchazeč ohlásit nejpozději do 8 pracovních dnů, žádost uchazeče o vyřazení ukončení vedení v evidenci, nástup do výkonu trestu odnětí svobody a další. Tyto případy nejsou projednávány ve správních řízeních a také nejsou nijak sankcionovány.

V § 30 ZoZ se hovoří o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Oproti ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání se případy týkající se vyřazení projednávají ve správním řízení a jsou sankcionovány. Jedná se o situace, kdy ÚP uchazeče vyřadí z důvodu, že se vyskytnutí určité skutečnosti, která brání zařazení či vedení v evidenci nebo pokud v době podání žádosti o zprostředkování zaměstnání neohlásí bez závažného důvodu, že vykonává nekolidující zaměstnání, a to nejpozději v den nástupu do takového zaměstnání. Vyřazen je také uchazeč, který nevysvětlí ÚP, proč se nedostavil na krajskou pobočku ÚP v termínu, a to do 8 pracovních dnů. Pokud uchazeč neoznámí, proč není schopen dočasně plnit povinnosti, které musí splňovat uchazeč o zaměstnání, je rovněž z evidence vyřazen. To samé platí, pokud nedoloží potvrzení o dočasné neschopnosti z důvodu nemoci či úrazu, nedoloží potvrzení o svém ošetření nebo není schopen součinně spolupracovat s ÚP na základě

³⁸ MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

lékařského posudku. V neposlední řadě bude vyřazen uchazeč, který zruší souhlas související se zpracováním osobních údajů nebo vykonává nelegální práci.

Dalšími důvody na základě, kterých ÚP vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence je odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání, odmítnutí vykonat dohodnutou rekvalifikaci nebo nabídku rekvalifikace odmítne, neposkytnutí spolupráce ohledně IAP nebo odmítnutí nařízeného lékařského vyšetření. Z těchto důvodů uchazeče vyřadí, pokud nastanou bez závažného důvodu. Jestliže nastanou z vážných důvodů, nebude uchazeč z evidence vyřazen.

Do vážných problémů řadíme například osobní péči o dítě do 4 let nebo o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby, zdravotní důvody, které podle lékaře brání výkonu zaměstnání nebo dokonce i okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, který nemůže vykonávat práci bez toho, aby byl ohrožen na životě nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu.³⁹

2.5.6. Zájemce o zaměstnání

V § 22 ZoZ je vysvětlen pojem zájemce o zaměstnání. ZoZ jej definuje jako FO, která je v době podání žádosti zaměstnaná v pracovním poměru nebo je osobou samostatně výdělečně činnou, ale má zájem o zprostředkování zaměstnání. Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, která se nachází v Příloze č. 2, podává u kterékoli krajské pobočky ÚP v České republice. Tato oslovená krajská pobočka ÚP může zájemci o zaměstnání zprostředkovat vhodné zaměstnání nebo zajistit rekvalifikaci. Ukončení vedení zájemce o zaměstnání v evidenci může nastat na základě žádosti samotného zájemce. Druhý případ ukončení evidence je neposkytování ÚP součinnost nebo ji dokonce maří. Na rozdíl od uchazeče o zaměstnání, kterému plynuly z těchto důvodů sankce, zájemci tyto sankce a sankce ve vztahu ke zdravotnímu nebo sociálnímu pojištění, nevznikají.

2.6. Státní politika zaměstnanosti a její nástroje

Pod pojmem státní politika zaměstnanosti (dále jen SPZ) se skrývají činnosti a nástroje, které mají za úkol realizovat právo na zaměstnání. Dle některých autorů lze

³⁹ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

státní politiku zaměstnanosti dělit do tří kategorií, kterými jsou makroekonomická, regionální a mikroekonomická.

Makroekonomická úroveň vymezuje politiku zaměstnanosti jako plošně působící, a to hlavně na straně poptávky po práci, kde se věnuje odstraňování příčin, které způsobily nadměrnou nezaměstnanost. Programy této politiky se odvíjí od celkového systémového zaměření hospodářské politiky. Makroekonomická politika zaměstnanosti se tedy nesoustřeďuje jen na řešení příčiny nezaměstnanosti, navíc se zaměřuje na řešení příčiny vztahových problémů. S těmito problémy souvisí ekonomický růst, platební bilance a inflace.

Na regionální úrovni se politika zaměstnanosti mnohdy nazývá politika trhu práce. Zde se zohledňují aspekty nezaměstnanosti na regionální úrovni. Přichází tak s určitým problémem, a to na určitém území. V rámci této politiky jsou vytvářeny programy, které mají za úkol zmírňovat a odstraňovat důsledky nerovnováhy, které se objevují na trhu práce.

Na mikroekonomické úrovni existují podniky, které si samy vymezují zásady a pravidla, která se mohou týkat například přijímání i propouštění pracovníků.⁴⁰

Hlavní cíl SPZ je popsán v § 1 ZoZ. Ten tvrdí, že cílem státní politiky zaměstnanosti ČR je zajištění plné zaměstnanosti a zahrnuje také ochranu proti nezaměstnanosti. Plnou zaměstnaností chápeme stav, ve kterém osoby, které chtějí a mohou pracovat, práci mají. Jejím úkolem je tedy jednat a využívat její nástroje tak, aby na trhu práce byla dosažena rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci. Mezi další úkoly, které politika zaměstnanosti má plnit je zabezpečování občanům právo na zaměstnání. S tímto úkolem jsou spjaty další činnosti, které opět popisuje ZoZ, a to konkrétně v § 2 tohoto zákona. Mezi tyto činnosti řadíme sledování situace na trhu práce a také její vyhodnocení, zpracování budoucí podoby zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce a vytváření programů, které by pomohly fyzickým osobám uplatnit se na trhu práce a patří zde i podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Programy pro pracovní uplatnění na trhu práce nemusí být jen na národní úrovni, ale snaží se zapojit i mezinárodní programy, které se zaměstnaností a s lidskými zdroji souvisí. Zaměřuje se také na rovné zacházení s muži, ženami, osobami jiného

⁴⁰ KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol.. Hospodářská politika. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5

rasového a etnického původu dále s osobami, které jsou zdravotně postižené a obecně s osobami, které mají na trhu práce ztížené podmínky pro uplatnění. Státní politika zaměstnanosti má za úkol také hospodařit s prostředky, které jí stát vyčlenil a uplatňovat tak aktivní politiku zaměstnanosti, které se bude práce věnovat v další části. Mezi další užitečné činnosti, které pomáhají osobám na trhu práce, řadíme informační, poradenské a zprostředkovatelské služby. Tento výčet činností je v souladu s právem Evropské unie a je neustále doplňována.

SPZ se dělí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Tyto politiky budou popsány níže.

2.6.1. Subjekty podílející se na státní politice zaměstnanosti v ČR

Hlavním subjektem, který zabezpečuje SPZ je jistě stát, ale vystupují zde i jiné subjekty, které se vyskytují na trhu práce. Těmi rozumíme zaměstnavatele a odborové organizace.⁴¹ Při samotném provádění této politiky stát spolupracuje například s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů, a dokonce i se sdruženími osob, které jsou zdravotně postižené.

Správu na úseku státní politiky zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) a Úřady práce.

2.6.1.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

MPSV je ústředním orgánem státní správy v oblasti pracovněprávních vztahů, zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a sociální péče. Působnost MPSV ve státní politice zaměstnanosti je vymezena v § 6 ZoZ. Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti má za úkol usměrňovat a kontrolovat výkon státní správy. Činnosti, které má MPSV zajišťovat považujeme za řídicí, koordinační, kontrolní, analytické, metodické, správní a zřizovací.⁴² Na sledované problémy na trhu práce reaguje tak, že pracovává koncepce a vytváří programy, které by je řešily. MPSV se zaměřuje na zajišťování správy a na poskytování finančních prostředků, které pramení z rozpočtu ČR i z Evropského sociálního fondu. Má za úkol také rozvíjet mezinárodní vztahy a mezinárodní spolupráci na úseku zaměstnanosti a spolupracovat s EU. Ve spolupráci

⁴¹ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

⁴² MVČR. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

se správními úřady a územními samosprávnými celky vytváří tzv. Národní soustavu povolání, která obsahuje například název povolání, jeho číselné označení, popis tohoto povolání, popis pracovní činnosti, kvalifikační, odborné a zdravotní předpoklady pro výkon povolání a další. Pro účely zaměstnanosti MPSV vede centrální evidenci, ve které jsou obsaženi uchazeči a zájemci o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením, cizinci, volná pracovní místa, agentury práce a v neposlední řadě jsou zde vedeny osoby, které umožnily výkon nelegální práce a byla jim uložena pokuta. Tyto údaje vycházejí z údajů ÚP.

2.6.1.2. Úřady práce

Dle ZoZ jsou ÚP správními úřady a byly zřízeny na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. ÚP se dále člení na generální ředitelství, které má sídlo v Praze a krajské pobočky.

Působnost generálního ředitelství ÚP je obsažena rovněž v ZoZ, a to v § 8. Činnosti, které vykonává, můžeme definovat jako informační, poradenské, evidenční, organizační, rozhodovací, zprostředkovatelské a kontrolní. Mezi konkrétní činnosti generálního ředitelství ÚP můžeme zařadit sledování a následné vyhodnocení situace na trhu práce, díky kterého mohou přijmout opatření, které ovlivní nabídku a poptávku po práci. Dále zajišťuje podklady a stanoviska, které poskytne MPSV, na základě, kterých jsou zpracovány koncepce a programy na poli státní politiky zaměstnanosti. Přijímá také opatření, která se snaží o rovné zacházení s osobami vyskytující se na trhu práce. Tyto osoby mohou být znevýhodněny z hlediska rasy, národnosti, pohlaví, zdravotního postižení nebo náboženství. Mezi generálním ředitelstvím ÚP a zahraničními institucemi existuje spolupráce v rámci plnění závazků, které se týkají zaměstnanosti. Tyto závazky vyplývají z právních předpisů EU nebo dokonce z mezinárodních smluv. Generální ředitelství ÚP předává MPSV informace o udělených nebo odebraných povoleních PO či FO, které slouží ke zprostředkovávání práce a také vede evidenci, ve které jsou agentury práce. Také zveřejňuje informace, které souvisejí s poskytováním prostředků ze státního rozpočtu, které jsou využity na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Mimo jiné zřizuje pro osoby se zdravotním postižením střediska sloužící ke školení či rekvalifikaci.

Ustanovení v § 8a se ZoZ věnuje krajským pobočkám ÚP. Krajská pobočka ÚP má za úkol zpracovávat koncepci budoucího vývoje ve svém obvodu. Vytváří také

různé statistiky, rozbory. Při sledování a vyhodnocování situace na trhu práce se snaží přijímat opatření, která ovlivní poptávku a nabídku a v souvislosti s tím si může vyžádat informace od zaměstnavatelů, které se týkají jejich záměrů ve vývoji zaměstnanosti. Stejně jako generální ředitelství ÚP spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky. Dalšími subjekty, se kterými krajská pobočka ÚP spolupracuje, jsou orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, orgány pomoci v hmotné nouzi a další. Také krajská pobočka ÚP přijímá opatření, které slouží k rovnému zacházení s určitými skupinami osob, ale na území svého obvodu. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání také zajišťuje zprostředkování zaměstnání a poskytuje. Informační a poradenskou činnost poskytuje krajská pobočka ÚP všem FO i zaměstnavatelům, nikoliv jen uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání. Dále zajišťuje použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zabezpečuje také vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Pokud zaměstnavatelé zaměstnávají minimálně 50 % osob se zdravotním postižením, krajská pobočka ÚP jim poskytne příspěvek sloužící na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Také vede různé evidence, a to například evidence volných pracovních míst, uchazečů a zájemců o zaměstnání, eviduje také cizince a osoby se zdravotním postižením. V tomto paragrafu je dále vymezena i místní příslušnost krajských poboček ÚP. Ta se řídí místem, kde je vykonávání zaměstnání.

Tabulka 2.1 Počty krajských poboček ÚP podle krajů

Kraje a Praha	Počet poboček ÚP
Hlavní město Praha	8
Středočeský kraj	26
Jihočeský kraj	20
Plzeňský kraj	17
Karlovarský kraj	7
Ústecký kraj	19
Liberecký kraj	15
Královéhradecký kraj	15
Pardubický kraj	17
Vysočina	14
Jihomoravský kraj	20
Olomoucký kraj	17
Moravskoslezský kraj	22
Zlínský kraj	13
Celkem	230

Zdroj: MPSV. *Krajské pobočky Úřadu práce*, vlastní zpracování

Tabulka 2.1 obsahuje výčet krajů a počty krajských poboček ÚP. Nejmenší počet krajských poboček ÚP tabulka ukazuje, že se nachází v Praze. Z toho vyplývá, že druhý nejmenší počet poboček ÚP se nachází v Karlovarském kraji. Za to největší počet poboček na kraj připadá na Středočeský kraj. Druhý největší počet se nachází v Moravskoslezském kraji. O důvodu počtu poboček v krajích lze polemizovat. Důvodem může být počet obyvatel či míra nezaměstnanosti v určitém kraji.

2.6.2. Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje bude popsána jen stručně, protože APZ není hlavním tématem diplomové práce.

Právní úprava aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) se vyskytuje v ZoZ a jsou jí věnovány § 104 až § 120. Tento zákon ji definuje jako jakýsi souhrn opatření, který směřuje k zajištění nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Při uplatňování na trhu práce se APZ snaží vytvářet nová pracovní místa a podporovat nové pracovní

síly.⁴³ Tato politika se rovněž zaměřuje na řešení problému týkajících se konkrétních skupin, které byly popsány již výše.⁴⁴ Do APZ spadají opatření napomáhající stimulovat nezaměstnané osoby a tím tak změnit jejich postavení na trhu práce.⁴⁵ Jako další cíl APZ můžeme považovat zamezení sociálních dopadů, které jsou způsobeny nezaměstnaností a také pomoc nezaměstnaným osobám při začlenění do společnosti. Toto se realizuje například pomocí specifických programů, které umožňují nezaměstnaným udržovat kontakt s trhem práce a také je motivují, aby se do něj znovu zapojili. APZ zabezpečují orgány, jako jsou MPSV a krajské pobočky ÚP. Při realizaci APZ mohou tyto orgány také spolupracovat i s dalšími subjekty, do kterých můžeme zařadit územní samosprávné celky, profesní organizace apod.⁴⁶

ZoZ definuje také nástroje, kterými je uskutečňována APZ. Mezi tyto nástroje řadíme:

- rekvalifikaci,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování a
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace patří k nejvýznamnějším nástrojům, kterými se provádí APZ. Pod samotným pojmem rekvalifikace si můžeme představit získávání nové kvalifikace, ale také zvýšení či rozšíření kvalifikace stávající. Patří zde i udržování a obnovování kvalifikace. Aby se mohl správně určit obsah a rozsah rekvalifikace, je potřeba znát dosavadní kvalifikaci osoby, její zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti.

⁴³ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

⁴⁴ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

⁴⁵ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 80-86572-76-5.

⁴⁶ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

Další nástroj, který patří do APZ jsou investiční pobídky. Zaměstnavateli, který hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace (popřípadě školení) svých zaměstnanců, je vydán příslib investiční pobídky. Hmotnou podporu pro oba případy poskytuje zaměstnavateli ÚP. Investičním pobídkám se věnuje § 111 ZoZ.

Do APZ spadají i veřejně prospěšné práce. Do náplně veřejně prospěšných prací (dále jen VPP) řadíme údržbu veřejného prostranství, úklid, údržba veřejných budov či komunikací, které jsou ve prospěch obce, státu nebo jiných prospěšných organizací. Tyto práce mají časové omezení. VPP může vytvořit zaměstnavatel na základě dohody s ÚP. Úřad práce může zaměstnavateli na tyto pracovní příležitosti poskytnout příspěvek, jehož výše se odvíjí od skutečně vynaložených nákladů na mzdu zaměstnance, který VPP vykonává, a to včetně zaplaceného pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na SPZ a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé vytvářejí tyto pracovní příležitosti výhradně pro osoby, které jim ÚP doporučí. VPP se věnuje § 112 ZoZ.

Dalším bodem APZ jsou společensky účelná pracovní místa. Tato společensky účelná pracovní místa (SÚPM) se zřizují na základě dohody s ÚP a jsou to pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemají jinou možnost, jak si zajistit pracovní uplatnění. Především zde patří uchazeči o zaměstnání, kterým při zprostředkování zaměstnání ÚP věnuje zvýšenou péči. SÚPM je věnován § 113 ZoZ.

Mezi nástroje APZ dále řadíme překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Překlenovací příspěvek se poskytuje pouze OSVČ, která již není vedena jako uchazeč o zaměstnání a také jí byl poskytnut příspěvek na zřízení SÚPM. Tento příspěvek slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly v důsledku vytvoření SÚPM. Překlenovací příspěvek je vymezen v § 114 ZoZ.

Částečnou nezaměstnanost, v případě příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, chápeme jako překážku v práci na straně zaměstnavatele a je definována v zákoníku práce, a to konkrétně v § 209. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanci nemůže jeho zaměstnavatel přidělit práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Důvodem je dočasné omezení odbytu výrobků nebo snížení poptávky po službách, které zaměstnavatel poskytuje. Dalším důvodem může být přerušení práce,

které způsobí živelná pohroma.⁴⁷ Příspěvků v době částečné nezaměstnanosti se věnuje § 115 ZoZ.

Příspěvek na zapracování se poskytuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP, pokud zaměstnavatel volná pracovní místa obsadí uchazeči o zaměstnání, kterým je ÚP věnována zvýšená péče. Mezi takovéto uchazeče o zaměstnání řadíme osoby, kteří tuto péči potřebují z důvodu věku, zdravotního stavu a z důvodu, že pečují o dítě. Příspěvků na zapracování se věnuje § 116 ZoZ.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP v případě, že zaměstnavatel není schopen při přechodu na nový podnikatelský program zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby.⁴⁸ Tomuto příspěvků se věnuje § 117 ZoZ.

2.6.3. Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti (dále jen PPZ), kterou rozumíme pomoc pro osoby, které jsou dočasně nezaměstnané a nemají stálý příjem, a to prostřednictvím nástrojů PPZ, které mají za úkol vytvářet sociálně přijatelné podmínky pomocí částečné náhrady ušlého zisku, která má podobu podpor v nezaměstnanosti. PPZ je tedy systém, který umožňuje dočasně nezaměstnaným přežít na standardní úrovni. Dále se věnuje lidem, kteří se již řadí do kategorie, která se nazývá sociálně slabší z důvodu nízkých příjmů.⁴⁹ Finanční prostředky, které jsou prostřednictvím PPZ poskytovány by se měly držet na takové úrovni, která nezpůsobí demotivaci ohledně hledání nového zaměstnání.

2.6.3.1. Podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok každý, kdo je dočasně nezaměstnaný. Podmínky, které určují poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, jsou obsaženy v ZoZ. Konkrétně se jim věnuje Hlava III., a to v § 39 až § 57.

Podporu v nezaměstnanosti získají osoby, které poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o práci (tzv. rozhodné období) byly zaměstnané

⁴⁷ OSPZV-ASO ČR. *Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.ospzv-aso.cz/obsah/71/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti/15547>

⁴⁸ KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

⁴⁹ MVCR. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

nebo vykonávaly jinou výdělečnou činnost po dobu minimálně 12 měsíců, a tak měly povinnost odvádět sociální pojištění, do kterého řadíme pojištění důchodové, nemocenské a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Toto pojištění platí jak zaměstnanci (odvádí zaměstnavatel), tak OSVČ. Do doby tohoto pojištění je zařazeno i náhradní zaměstnání. Za náhradní zaměstnání považujeme období pobírání invalidního důchodu (třetí stupeň invalidity), období přípravy k práci osoby zdravotně postižené, období, ve kterém uchazeč pečuje o dítě do 4 let nebo pečuje o osobu, která je závislá na jeho pomoci a také období, po které vykonával dlouhodobou dobrovolnickou službu.

O podporu v nezaměstnanosti musí uchazeč o zaměstnání požádat ÚP, u kterého je veden v evidenci uchazečů. Zákon definuje případy, u kterých, i když je splněna podmínka doby sociálního pojištění, žadatelé nedosáhnou na podporu v nezaměstnanosti. Na podporu v nezaměstnanosti nemají nárok osoby pobírající starobní důchod nebo pobírající dávky nemocenského pojištění, za které považujeme nemocenské ošetřovné, peněžitou pomoc v mateřství nebo vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství. Dále žadateli nebude přiznána podpora v nezaměstnanosti, pokud s ním byl ukončen pracovněprávní vztah 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, a to z důvodu porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. V tomto případě nárok na podporu s nejnižší sazbou vznikne, pokud se tento zaměstnanec domluví se zaměstnavatelem na rozvázání pracovněprávního vztahu písemnou dohodou. Podporu v nezaměstnanosti nezíská ani osoba, která má nárok na výsluhový příspěvek, který převyšuje potencionální podporu v nezaměstnanosti. Jestliže by byl výsluhový příspěvek nižší, než by byla podpora v nezaměstnanosti, žadatel může získat rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem. Pokud chce uchazeč vykonávající nekolidující zaměstnání získat podporu v nezaměstnanosti, musí jej ukončit. Při pobírání podpory v nezaměstnanosti není možný žádný přivýdělek.

Pokud uchazeč splní stanovené podmínky, náleží mu ode dne podání písemné žádosti podpora v nezaměstnanosti. Tuto žádost uchazeč nemusí podat v den, ve kterém podává žádost o zprostředkování zaměstnání, ale může jí podat kdykoliv v době, ve které je u ÚP veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Pro schválení podpory v nezaměstnanosti musí žadatel doložit určité podklady, a to například potvrzení o zaměstnání, evidenční listy důchodového pojištění, potvrzení o výši

průměrného výdělku či doklad o výkonu jiné výdělečné činnosti apod. O přiznání podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání rozhoduje krajská pobočka ÚP.

2.6.3.2. Podpůrčí doba a výše podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí uchazečům, kteří splnili výše uvedené podmínky po tzv. podpůrčí dobu. Tato doba je rozdělena do tří kategorií, které se odvíjejí od věku uchazeče. Pokud se uchazeč nachází v kategorii do 50 let, vyplácí se mu podpora po dobu 5 měsíců. Druhou kategorií jsou žadatelé ve věku nad 50 a do 55 let, vyplácí se jim podpora po dobu 8 měsíců a třetí kategorie obsahuje žadatele nad 55 let a těm se vyplácí podpora po dobu 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovována jako procentní sazba určená z průměrného měsíčního výdělku, kterého dosahoval v posledním zaměstnání před jeho vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání. Pokud byl uchazeč předtím, než se zařadil do evidence OSVČ, určí se výše podpory také procentní sazbou, ale pro tentokrát z posledního vyměřovacího základu, který byl stanoven v rozhodném období a je přepočítán na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazby můžeme rovněž rozdělit do tří kategorií, které se odvíjí od podpůrčí doby. Procentní sazba za první 2 měsíce podpůrčí doby činí 65 %, za další 2 následující měsíce podpůrčí doby činí 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu je to 45 %. Pokud ovšem nastane situace, kdy zaměstnanec ukončil pracovní poměr sám a bez vážných důvodů před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku po celou podpůrčí dobu.⁵⁰

⁵⁰ PENÍZE. *Výpočet podpory v nezaměstnanosti 2019* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/402602-vypocet-podpory-v-nezamestnanosti-2019-kolik-a-pro-koho>

Obrázek 2.1 Podpora v nezaměstnanosti



Zdroj: SKRBLÍK. *Podpora v nezaměstnanosti 2019*

V Obrázku 2.1 vidíme shrnující schéma, které vyobrazuje podpůrní dobu a výši podpory v nezaměstnanosti, která je uvedena v textu výše.

Pokud nastane situace, ve které není možné určit, doložit bez jeho zavinění uchazečův průměrný měsíční výdělek nebo vyměřovací základ či pokud uchazeč splní podmínku předchozího zaměstnání v podobě náhradního zaměstnání a je tak posledním zaměstnáním, použije se jiná metodika k výpočtu výše podpory v nezaměstnanosti. V těchto vyjmenovaných případech se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví v prvních 2 měsících jako 0,15násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí roku, který předcházel roku, ve kterém uchazeč podal žádost o podporu v nezaměstnanosti. V dalších 2 měsících je to 0,12násobek a po zbývajících podpůrní dobu 0,11násobek výše uvedené průměrné mzdy.

Výše podpory v nezaměstnanosti je omezena. Její maximální částka může činit 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí roku, který předcházel roku, ve kterém uchazeč podal žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Na podporu v nezaměstnanosti má možnost uchazeč dosáhnout vícekrát za život. ZoZ popisuje 2 situace, ve kterých může vzniknout nový nárok na podporu v nezaměstnanosti. První situací vzniku nového nároku na podporu v nezaměstnanosti

je situace, kdy uchazeč podporu v nezaměstnanosti tzv. nevyčerpal. To znamená, že mu neuplynula podpůrná doba v období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Tento nárok mu vzniká jen v případě, jestliže dosáhl doby důchodového pojištění v délce minimálně 3 měsíců, a to prostřednictvím zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Pokud je doba důchodového pojištění kratší než 3 měsíce, má uchazeč nárok jen na zbývající část podpůrné doby. Druhou situací vzniku nového nároku na podporu v nezaměstnanosti je naopak situace, kdy uchazeč o zaměstnání podporu tzv. vyčerpal. To znamená, že mu v průběhu posledních 2 let před zařazením do evidence uchazečů, uplynula celá podpůrná doba. Nárok na novou podpůrnou dobu má uchazeč jen v případě, jestliže dosáhl doby důchodového pojištění v minimální délce 6 měsíců, a to prostřednictvím zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Tato doba nemusí být dodržena v případě, že uchazeč ukončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost buď ze zdravotních důvodů, kvůli organizačním změnám, které provedl zaměstnavatel nebo kvůli ukončení pracovněprávního vztahu, které zavinil zaměstnavatel porušením povinností vyplývajících z právních předpisů či pracovních podmínek. U obou popsaných situací musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání, jak již bylo popsáno výše.

Při zjištění, že uchazeči byla podpora v nezaměstnanosti odepřena neprávem nebo mu byla přiznána či poskytnuta v nižší míře, než na kterou měl nárok, má uchazeč nárok na její dodatečné přiznání, zvýšení nebo doplacení. Jestliže nebyl uchazeč ani zařazen do evidence, má také nárok na dodatečné přiznání podpory, pokud splnil podmínky. V těchto situacích rozhoduje samostatně daná krajská pobočka ÚP. Ovšem pokud tato pochybení uchazeč nezjistí do 5 let ode dne, kdy mu měla být podpora v nezaměstnanosti přiznána nebo poskytnuta, nárok na dodatečné opatření zaniká.

Opačným případem je situace, kdy uchazeči o zaměstnání byla podpora v nezaměstnanosti poskytnuta neprávem nebo mu neměla být ani přiznána či byla vyplacena ve větší míře, než mu náležela. V tomto případě krajská pobočka ÚP rozhodně, jestli mu bude podpora snížena nebo neprávem poskytnutou podporu zastaví, a to ode dne, který je po dni, ve kterém uplynula doba, za kterou byla již vyplacena podpora v nezaměstnanosti. Může nastat také situace, ve které uchazeč nesplní oznamovací povinnost, zamlčí či nesprávně uvede některé skutečnosti a díky těmto skutečnostem mu byla podpora poskytnuta nebo přiznána ve větší míře, než

měla být. Pokud se tak stane, uchazeč o zaměstnání musí vrátit vyplacené podpory, které získal neprávem. Vrácení podpor se týká také situace, ve které se poskytují podpory duplicitně. Nárok na vrácení v případě těchto situací také zaniká po uplynutí 5 let.

2.6.3.3. Odstupné a kompenzace odstupného

Jestliže dá zaměstnavatel FO výpověď či byl pracovní poměr ukončen dohodou z důvodu, který je obsažen v zákoníku práce (rušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele či je zaměstnanec nadbytečný), náleží mu odstupné. Toto odstupné může mít podobu jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud FO pracovala u zaměstnavatele méně než 1 rok. Na dvojnásobek má FO nárok, pokud u zaměstnavatele pracovala více než 1 rok ale zase méně než 2 roky a trojnásobek jí náleží, jestliže u něj pracovala více než 2 roky.

V situaci, kdy uchazeč má nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale bylo mu vyplaceno odstupné, bude podpora v nezaměstnanosti vyplacena až po uplynutí doby, která se určuje dle počtu násobků jeho průměrného měsíčního výdělku. Pokud byla uchazeči vyplacena kompenzace odstupného, podpora se začne vyplácet stejně, jako v předchozí větě.

Kompenzace odstupného je obsažena v ZoZ, a to konkrétně v § 44b, který říká, že kompenzace je poskytována uchazeči v případě, že splní podmínky a tím mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti. Druhou situací, ve které se poskytuje kompenzace odstupného, je situace, kdy uchazeči nebylo vyplaceno zákonné odstupné, které mu náleželo po ukončení pracovního poměru, v termínu, který určil zaměstnavatel jako termín výplaty mezd, platů.

Výše kompenzace odstupného se určuje pomocí násobku doby, za kterou toto odstupné náleží uchazeči a také jako 65 % průměrného měsíčního výdělku, kterého dosahoval v posledním zaměstnání. V případě, že uchazeč není schopen tento průměrný měsíční výdělek doložit, kompenzace odstupného se určí násobkem doby, za kterou mu odstupné náleží a také jako 0,15násobek průměrné měsíční mzdy, která se vyskytuje v národním hospodářství za první tři čtvrtletí roku, který předchází tomu, ve kterém byla FO zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Kompenzace uchazeči o zaměstnání může náležet jen za část měsíce. Zde se její výše stanoví jen

v poměrné části odpovídající počtu kalendářních dnů, za které uchazeči kompenzace odstupného náleží.

Rozhodnutí o poskytnutí kompenzace odstupného vydává příslušná krajská pobočka ÚP a zaměstnavateli podá informaci do 3 pracovních dnů, ode dne, kdy kompenzace byla vyplacena včetně informace o její výši. Pokud tuto výši zaměstnavatel do 10 dnů neuhradí, krajská pobočka ÚP toto pochybení podstoupí příslušnému celnímu úřadu, který vyplacenou výši odstupného dále vymáhá.

2.6.4. Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je rovněž nástrojem PPZ a její úprava je založena na obdobných principech, jako podpora v nezaměstnanosti jen s určitými odchylkami.

Nároky na podporu při rekvalifikaci upravuje § 40 ZoZ. Ten říká, že nárok na podporu při rekvalifikaci náleží osobě, která je vedené jako uchazeč o zaměstnání, a která se zúčastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje příslušná krajská pobočka ÚP. Podmínkou ale je, že současně s přiznáním podpory při rekvalifikaci, nemůže být uchazeč poživatel starobního důchodu.

O tom, jestli má uchazeč nárok na podporu při rekvalifikaci, rozhoduje příslušná krajská pobočka ÚP. Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou její dobu, ale i zde existují výjimky, kterými je například doba, ve které je uchazeči poskytován starobní důchod, či jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění. Pokud je uchazeči vyplácena podpora v nezaměstnanosti, nemá po její dobu nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Stejně jako u podpory v nezaměstnanosti se výše podpory při rekvalifikaci určuje pomocí procentní sazby z průměrného měsíčního čistého výdělku posledního známého zaměstnání uchazeče a jestliže se jedná o OSVČ, procentní sazba je určena z posledního vyměřovacího základu, který byl stanoven v rozhodném období (2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) a je přepočítán na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % z průměrného měsíčního výdělku uchazeče, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo činí 60 % z výše uvedeného vyměřovacího základu.

Můžeme se setkat i se situací, kdy není možné doložit výši průměrného výdělku, přičemž uchazeč nenese vinu. V tomto případě se výše podpory při rekvalifikaci určuje

z průměrné mzdy v ČR za první až třetí čtvrtletí roku, který předchází roku, ve kterém se uchazeč účastnil rekvalifikace, a to jako jeho 0,14násobek. Podpora při rekvalifikaci může dosáhnout nejvýše 0,65násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti rozhoduje příslušná krajská pobočka ÚP.

V ZoZ je obsažena i možnost, že si rekvalifikační kurz vybere sám uchazeč o zaměstnání tzv. zvolená rekvalifikace. Tato situace je již popsána v práci výše v rámci nástrojů APZ.⁵¹ Za rok 2018 se rekvalifikace, kterou zabezpečoval ÚP, zúčastnilo 7 232 uchazečů či zájemců o zaměstnání. Zvolenou rekvalifikaci podstoupilo 5 668 uchazečů o zaměstnání. ÚP spolu s prostředky ESF vynaložil v roce 2018 na rekvalifikační kurzy 128 410 tis. Kč. Největší zájem byl o rekvalifikační kurzy, které se týkaly získání řidičských a profesních průkazů, práce na PC. Velkou oblibu měly i svářečské, strojnické a jiné podobné kurzy. Z celkového počtu účastníků rekvalifikace zabezpečované ÚP, úspěšně absolvovalo kurz 89 %, přitom 80 % z nich získalo následně práci. Co se týče úspěchu uchazečů, kteří si rekvalifikaci zvolili sami, zdárně dokončilo přes 95 %, přitom 82 % se podařilo získat práci.⁵²

Podstoupení rekvalifikace je mnohdy pro uchazeče o zaměstnání jediným způsobem, jak se znova uplatnit na trhu práce. Samotná nabídka rekvalifikačních kurzů v ČR je velmi rozmanitá a mohou se týkat administrativy, obsluha osobního počítače, účetnictví apod.⁵³ Kompletní seznam rekvalifikačních kurzů v jednotlivých krajích pro rok 2019 najdeme na integrovaném portálu MPSV.

⁵¹ MPSV. *Zvolená rekvalifikace* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace

⁵² MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_30_tz_rekvalifikace_leden_2019.pdf

⁵³ MPSV. *Nabídka kurzů zajišťovaných Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ostravě* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/realizovane_kurzy/realizovane_kurzy.pdf

3. ANALÝZA PORPORY V NEZAMĚŠTNANOSTI V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI

V předchozí části bylo vysvětleno vše potřebné k tomu, aby mohla být zpracována praktická část diplomové práce. Tou je samotná analýza nezaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.

V této části bude představen Moravskoslezský kraj jako takový, budou vyzdvíženy jeho plusy a mínusy a dále se zaměříme na trh práce včetně podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu. Dále se tato část práce věnuje konkrétně počtu a struktuře uchazečů o zaměstnání a podpoře v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.

Analytická část diplomové práce byla vypracována ve spolupráci v krajskou pobočkou ÚP v Ostravě a zachycuje údaje od roku 2012 do roku 2018.

3.1. Charakteristika Moravskoslezského kraje

V roce 1997 na základě ústavního zákona č. 347/997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků Parlament vytvořil 14 krajů, přičemž Moravskoslezský kraj se v období od 1. 1. 2000 do 31. 5. 2001 jmenoval kraj Ostravský.⁵⁴

Moravskoslezský kraj leží na severovýchodním území ČR. V rámci krajů jej lemuje kraj Olomoucký a Zlínský a navenek tvoří hranici s Polskem a také Slovenskem. Toto příhraniční uspořádání dává Moravskoslezskému kraji různé příležitosti. Těmi jsou například možnost spolupráce ve výrobních činnostech, v rozvoji infrastruktury, v ochraně životního prostředí, v kulturně-vzdělávacích činnostech a v neposlední řadě to rozvíjí turistický ruch.⁵⁵ Moravskoslezský kraj tvoří bývalé okresy Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a také Ostrava.

Moravskoslezský kraj má velice rozmanitý charakter. Jádro Moravskoslezského kraje tvoří Ostravsko-karvinská aglomerace, která tvoří industriální oblast. Jedná se o oblast s vysokým podílem hutnictví, těžkého strojírenství i hornictví. Mezi další oblasti, se kterými se v Moravskoslezském kraji setkáme, patří například lehké strojírenství, stavebnictví, informační a komunikační technologie a co se týče zemědělství, tak to je

⁵⁴ MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <http://www.moravsko-slezsky-kraj.cz/>

⁵⁵ CZSO. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje

zastoupeno lesním hospodářstvím.⁵⁶ Od 19. století patří Ostravsko, Karvinsko i Třinecko k významným průmyslovým regionům nejen u nás, ale i napříč střední Evropou. V posledních letech však Moravskoslezský kraj mění svou strukturu, a kromě výše uvedených odvětví, se zde rozmáhá také výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody a také roste automobilový, potravinářský a tabákový průmysl.⁵⁷ Moravskoslezský kraj patří k těm oblastem, které jsou velmi strukturálně postižené a kterým ústup od těžkého průmyslu přivodil od roku 1990 do roku 2004 velké problémy s nezaměstnaností.

Moravskoslezský kraj má rovněž bohatou historickou tradici. Pyšní se tak obrovským množstvím stavebních a technických památek. Mezi oblíbené historické objekty patří zámky a hrady například v Hradci nad Moravicí, Kravařích, Raduni či v Hukvaldech. Průmysl, který je typický pro Moravskoslezský kraj, je zastoupen různými technickými muzei a památkami v Kopřivnici, Studénce, Ostravě atd.

Na úseku vzdělání, Moravskoslezský kraj disponuje velkým množstvím univerzit, do kterých například řadíme Vysokou školu báňskou – Technickou univerzitu v Ostravě, Ostravskou univerzitu, Slezskou univerzitu v Opavě a Vysokou školu podnikání v Ostravě.⁵⁸

Z hlediska demografie má Moravskoslezský kraj rozlohu 5 427 km² a zaujímá tak 6,9 % území ČR. Dle Eurostatu má nyní Moravskoslezský kraj přibližně 1,2 milionů obyvatel a tím se řadí do tří nejlidnatějších krajů ČR. Moravskoslezský kraj předběhl v počtu obyvatel kraj Středočeský s 1,34 miliony obyvatel. Následující tabulka zobrazuje vývoj počtu obyvatel v MSK, ale z důvodu nedostupnosti dat, jsou zachyceny údaje jen do roku 2017.

⁵⁶ MPSV. *Analýzy* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy>

⁵⁷ ASOCIACE KRAJŮ. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <http://www.asociacekraju.cz/kraje-cr/moravskoslezsky-kraj/charakteristika-kraje-10/>

⁵⁸ ATLAS ŠKOLSTVÍ. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://www.atlaskolstvi.cz/vysoke-skoly?region=moravskoslezsky-kraj>

Tabulka 3.1 Vývoj počtu obyvatel v Moravskoslezském kraji od roku 2012 do roku 2017

Obyvatelstvo	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Muži	600 480	598 271	596 390	594 412	593 064	591 343
Ženy	626 122	623 561	621 286	618 899	616 815	614 543
Celkem	1 226 602	1 221 832	1 217 676	1 213 311	1 209 879	1 205 886

Zdroj: ČSÚ. *Obyvatelstvo podle pohlaví a věkových skupin od roku 1974*, vlastní zpracování.

Z Tabulky 3.1 můžeme vyčíst, že větší podíl na celkovém počtu obyvatel Moravskoslezského kraje mají ženy. I přesto, že počet obyvatel má klesající trend, žilo na tomto území v roce 2017 11,4 % obyvatel ČR. Největší pokles obyvatel nastal v roce 2013, kdy v průběhu tohoto roku došlo v Moravskoslezském kraji k úbytku 4 770 obyvatel. Tento meziroční pokles byl podle ČSÚ největší od roku 1995. Tento vývoj zapříčinila vnitřní migrace, při které se více osob z Moravskoslezského kraje odstěhovalo, než přistěhovalo. Pokles v roce 2013 zapříčinila i větší úmrtnost než porodnost. Tyto faktory ovlivňující počet obyvatel přetrvávají do dnes.⁵⁹ Tato tabulka nezahrnuje rok 2018 z důvodu nedostupnosti dat.

3.1.1. Silné a slabé stránky Moravskoslezského kraje

Každý kraj ČR má své klady a mínusy. Výjimkou není ani Moravskoslezský kraj, který má dle zprávy krajské pobočky ÚP v Ostravě následující silné a slabé stránky.

Silné stránky Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj se stále řadí, i přes úpadek těžkého průmyslu, mezi hospodářsky nejvýznamnější oblasti ČR díky průmyslovým odvětvím, které navíc doplnil rozvoj oborů týkajících se informačních a komunikačních technologií. Hutní a strojírenské výrobky mají poměrně vysokou exportovatelnost. Moravskoslezský kraj nabízí celou škálu objektů či pozemků, které mohou být využity při nových investičních záměrech. Bez povšimnutí nezůstávají ani staré průmyslové areály s infrastrukturou, tvořící průmyslové zóny, které jsou vhodné k rozvoji podnikatelských aktivit. I přes, pro Moravskoslezský kraj charakteristický, těžký průmysl, se zlepšuje životní prostředí a

⁵⁹ CZSO. *Obyvatelstvo v Moravskoslezském kraji 2017* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/obyvatelstvo-v-moravskoslezskem-kraji-v-roce-2017>

také se stává čím dál víc atraktivní pro turistický ruch (Beskydy, Jeseníky). Moravskoslezský kraj tvoří dopravní křižovatku perspektivních tras mezi ČR, Polskem, Slovenskem a Rakouskem a díky vstupu do Schengenského prostoru v roce 2007 se ukončily hraniční kontroly mezi sousedními státy na hranicích, což urychluje a zlepšuje vývoz a dovoz. Tento kraj má taktéž rozsáhlou železniční, leteckou i autobusovou dopravu, která se využívá jak v osobní, tak v nákladní přepravě. Na svém území má Moravskoslezský kraj i dlouhodobě fungující systém vysokoškolského vzdělání, které jsou například v technickém, ekonomickém a humanitárním oboru. Co se týče silných stránek na trhu práce, má Moravskoslezský kraj širokou nabídku vzdělávajících organizací, které zaručují rozšíření a doplnění potřebného vzdělání pro výkon různých profesí. V roce 2011 vznikl tzv. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (viz. níže), jehož náplní je dlouhodobé partnerství a spolupráce mezi podnikatelskými subjekty, školami a jiných institucí v tomto kraji, které chtějí úzce spolupracovat, komplexněji řešit problémy a změnit dlouhodobě nepříznivou situaci na trhu práce, který je v Moravskoslezském kraji.⁶⁰

Slabé stránky Moravskoslezského kraje

Jak již bylo výše zmíněno, nepříznivá situace a struktura v Moravskoslezském kraji je způsobena soustředěním se na průmyslovou činnost (hutnictví, těžba uhlí, těžký průmysl), která již pomalu upadá. S těžkým průmyslem souvisí energetická náročnost a také vysoké náklady. Hutnictví spolu s těžbou černého uhlí nenávratně poznamenala krajinu a způsobila řadu ekologických problémů, ale vznikly i problémy v oblasti zemědělství. Díky ekologickým zábranám a klimatickým podmínkám v Moravskoslezském kraji, je omezováno pěstování ekonomicky výhodných rostlin. Moravskoslezský kraj je charakteristický také vysokým podílem sociálně nepřízpůsobivých obyvatel. Velkým problémem je také získávání vysokoškolských odborníků z jiných částí ČR. Kvalifikovaní odborníci mají tendenci Moravskoslezský kraj opouštět, a tak je těchto vzdělaných lidí nedostatek. Další slabou stránkou Moravskoslezského kraje je velký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Vyskytuje se zde i velký podíl osob, které mají zdravotní postižení. To je způsobeno většinou díky předchozímu zaměstnání v těžkém průmyslu. V Moravskoslezském kraji se ve větší

⁶⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>

míře, než v ostatních krajích setkáme s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po práci a vzniká tak nedostatek pracovníků v technických a řemeslných profesích.⁶¹

3.2. Analýza trhu práce v Moravskoslezském kraji

V rámci analýzy trhu práce se zaměříme na poptávku po práci a na nabídku práce v Moravskoslezském kraji. Trh práce můžeme tedy charakterizovat jako vztah dvou subjektů. Prvním subjektem jsou potencionální pracovníci nabízející svou práci a druhým subjektem jsou zaměstnavatelé, kteří tuto práci poptávají, tyto pracovníky hledají a poté je uplatní v zaměstnání.

3.2.1. Poptávka po práci v Moravskoslezském kraji

Poptávku po práci můžeme odvodit od poptávky po finálních výrobních a službách. Čím vyšší bude poptávka po výrobcích a službách, tím víc budou zaměstnavatelé poptávat práci, aby byli schopni tuto poptávku uspokojit.

3.2.1.1. Zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji

Zaměstnavatelé jsou hlavním faktorem, který zajišťuje zaměstnanost. V Moravskoslezském kraji existuje bezmála 3 700 firem, které zde mají sídlo či pobočku.⁶² Většina těchto firem se soustřeďuje na metalurgii, kovovýrobu, strojírenství, stavební průmysl, stavební výrobu, chemikálie a farmacii. Následující tabulka vyobrazuje 10 nejvýznamnějších zaměstnavatelů Moravskoslezského kraje.

⁶¹ ÚP. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2017.pdf>

⁶² KOMPASS. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2019-02-7]. Dostupné z: https://cz.kompass.com/r/moravskoslezsky-kraj/cz_cz080/

Tabulka 3.2 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji

Název firmy	Právní forma	Oblast činnosti	Počet zaměstnanců	Sídlo
ArcelorMittal Ostrava	a.s.	Metalurgie	4 032	Ostrava
Třinecké železářny	a.s.	Metalurgie	7 029	Třinec
Hyundai Motor Manufacturing Czech	s.r.o.	Automobilový průmysl	2 563	Nižní Lhoty
OKD	a.s.	Těžařský průmysl	9 500	Karviná
Vítkovice Holding	a.s.	Metalurgie	5 789	Ostrava
Fakultní nemocnice Ostrava	Příspěvková organizace	Zdravotnictví	3 288	Ostrava
VŠB-TU Ostrava	Vysoká škola	Vzdělání	2 571	Ostrava
Tieto Czech	s.r.o.	Obchod	2 198	Ostrava
Hruška	s.r.o.	Obchod	1 176	Ostrava
Tatra Trucks	a.s.	Automobilový průmysl	1 350	Kopřivnice

Zdroj: vlastní zpracování

Největší počet zaměstnanců má firma OKD, a.s., a to i přes různé problémy, se kterými se musela společnost potýkat v posledních letech. Tato firma je jedinou společností, která se specializuje na těžbu černého uhlí u nás. První známky vzniku této společnosti se objevily po druhé světové válce, kdy v té době existovalo šest těžařských společností, které se staly kvůli podepsání dekretu Edvardem Benešem národním podnikem (Ostravsko-karvinské kamenouhelné doly). Do roku 1990, kdy byl státní podnik zrušen, probíhaly v podniku celé řady organizačních změn. V současné

době jsou OKD opět vlastněny státním podnikem⁶³ a společnost OKD a. s. momentálně hledá pracovníky na pozice, jako je například horník-razič, horník-rubač, důlní elektrikář, důlní zámečnický, provozní elektrikář či provozní zámečnický.⁶⁴

Další významnou společností v MSK je firma Třinecké železářny, a. s. sídlící v Třinci. Je jedním z největších producentů oceli v ČR a patří mezi podniky s nejdelší tradicí v hutní výrobě a zaměstnává přes 7 000 pracovníků. Tato společnost byla založena již v roce 1839 a v současné době se zaměřuje na výrobu speciálních ocelí, válcovaných drátů, kolejnic, tyčových ocelí a mnoho dalších.⁶⁵

V celku novou společností na území MSK je společnost Hyundai Motor Manufacturing Czech sídlící v Nižních Lhotách, která se zaměřuje na automobilový průmysl. Tato společnost byla u nás založena v roce 2006. Jedná se o největší zahraniční investici u nás a je současně prvním výrobním závodem Hyundai v Evropě.⁶⁶ Společnost v současné době nabízí volná pracovní místa pro velkou škálu pozic, jako je například strategický nákupčí, projektant, asistentka oddělení, operátor lisovny, elektrikář, IT consultant, specialista daní či elektromechanik.⁶⁷

Mezi významné zaměstnavatele řadíme také společnost ArcelorMittal Ostrava, a. s., která sídlí v Ostravě. Společnost vznikla v roce 1942 a jmenovala se tehdy Vítkovické železářny. I tato společnost má velký význam ve výrobě oceli v ČR a je součástí největšího výrobce oceli na světě, což je společnost ArcelorMittal. Zaměřuje se převážně na výrobu ocelových konstrukcí, stožárů elektrických rozvodů, železničních dvojkolí, silničních svodidel a mnoho dalších.⁶⁸ Společnost poskytuje volná pracovní místa v administrativě, v dělnické profesi a zvláště vyčleňuje volná pracovní místa pro absolventy středních a vysokých škol včetně stáží.⁶⁹

⁶³ OKD. *Stručná historie OKD* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs/o-nas/strucna-historie-okd>

⁶⁴ PRÁCE V OKD. *Volné pozice* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.pracevokd.cz/cs/volne-pozice>

⁶⁵ TŘINECKÉ ŽELEZÁŘNY. *Historie* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.trz.cz/clanky/8/historie>

⁶⁶ HYUNDAI MOTOR. *Basic info* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.hyundai-motor.cz/?rubrika=basic-info>

⁶⁷ KARIERA HYUNDAI. *Volné pozice* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.kariera-hyundai.cz/volne-pozice/>

⁶⁸ ARCELORMITTAL OSTRAVA. *O společnosti* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/o-spolecnosti/o-spolecnosti.aspx>

⁶⁹ ARCELORMITTAL OSTRAVA. *Nabídka volných pracovních míst* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/kariera/nabidka-volnych-pracovnich-mist.aspx>

Společnost Vítkovice Holding, a. s. založená v roce 1828 sídlí rovněž v Ostravě a spadá pod společnost Vítkovice Machinery Group. Jedná se o strojírenský podnik, který se v minulosti zabýval mimo jiné i hutní prvovýrobou. Společnost má zájem obsadit volná pracovní místa v dělnických a technickohospodářských profesích.⁷⁰

I Fakultní nemocnice Ostrava a VŠB-TU Ostrava patří mezi významné zaměstnavatele MSK. Fakultní nemocnice Ostrava je například největším státním zdravotnickým zařízením na severní Moravě a patří mezi nemocniční špičku. Pracovní příležitosti, které nemocnice nabízí, se nacházejí napříč celou nemocnicí, a to od lékařů přes sestry až po kuchaře.⁷¹

Společnost Tieto, a.s. je finskou společností v oblasti IT služeb pro veřejný i soukromý sektor. Zabývá se navíc vývojem komunikačních produktů i vývojem moderních technologií. Prvním softwarovým centrem firmy Tieto a.s. je Tieto Czech, s. r. o. sídlící v Ostravě. S více než 2 000 zaměstnanci se tato pobočka stala největším zaměstnavatelem, který se pohybuje v oblasti IT a spadá mezi největší IT firmy v ČR.⁷²

Další společností je Hruška, spol. s. r. o., která vznikla v roce 1991 a v roce 2000 byla založena její dceřiná společnost Maloobchodní síť Hruška spol. s. r. o. V dnešní době používá logo Hrušky přes 600 prodejen, z toho 180 prodejen patří franchizovým partnerům. Společnost si vybudovala i vlastní značku mléčných výrobků, čajů apod. a disponuje třemi velkoobchodními sklady ovoce, zeleniny, potravin, kterými své prodejny zásobuje. Jeden z těchto skladů se nachází v Ostravě.⁷³

Poslední společností z Tabulky 3.2 je společnost Tatra Trucks, a. s., která má sídlo v Kopřivnici a jedná se o jednu z nejstarších automobilek světa. Tatra se zaměřuje na výrobu aut od roku 1897 a jejich auta figurují v armádě, lesnictví, stavebnictví či zemědělství. I v této společnosti nenajdeme volná pracovní místa jen v dělnické oblasti, jako je automechanik či lakýrník, ale také volná místa na pozici kuchaře či výpočtáře.⁷⁴

⁷⁰ VITKOVICE. *Kariéra* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.vitkovice.cz/kariera>

⁷¹ FNO. *Historie* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.fno.cz/historie>

⁷² WIKIPEDIA. *Tieto v Česku* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Tieto#Tieto_v_%C4%8Cesku

⁷³ SAMOSKA WEB. *Maloobchodní síť Hruška* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.samoskaweb.cz/site/maloobchodni-sit-hruska/>

⁷⁴ TATRA. *Kariéra* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.tatra.cz/kariera/>

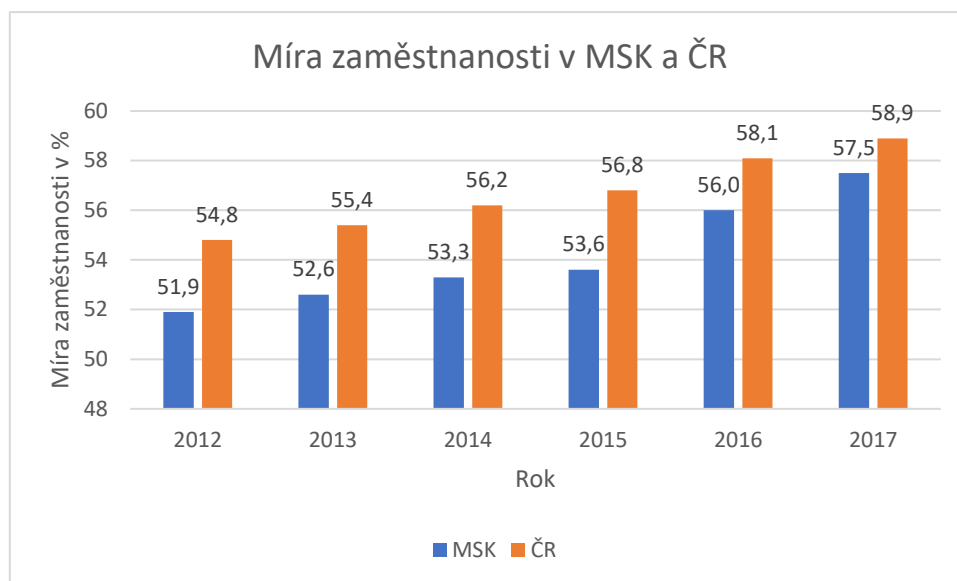
3.2.1.2. Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji

V této podkapitole bude popsán vývoj zaměstnanosti v MSK od roku 2012 do roku 2017. Za rok 2018 zatím nejsou k dispozici příslušné dokumenty. Díky údajům poskytnutých Úřadem práce, bude přehledně porovnán i vývoj u monitorovaných firem se stavem 26 a více zaměstnanců a také budou analyzovány volná pracovní místa za sledované období. Údaje v tabulkách a grafech jsou zpracovány vždy k 31. 12. sledovaného roku.

Situace v oblasti zaměstnanosti v MSK v roce 2012 nebyla nijak příznivá. Stále zde byly patrné dopady hospodářské a finanční krize a ani v roce 2013 nedošlo ke zlepšení. Ekonomika téměř stagnovala a v tomto období bylo zaznamenáno jen velmi málo volných pracovních míst. Během roku 2013 se objevily i příznivé chvíle pro některé podniky, ale pořád převládala opatrnost, co se týče personální oblasti. I přesto, že se podniky neuchylovaly k hromadnému propouštění a zachovávaly si své personální stavy, nezvyšovaly produkci. V roce 2014 došlo ke zlepšení zaměstnanosti a ekonomika se začala probouzet. Podniky začaly vytvářet nová pracovní místa, a tak se zlepšovaly i personální stavy. V roce 2015 došlo k opakovanému zlepšení nezaměstnanosti v MSK. Kromě stálého zvyšování počtu zaměstnanců a volných pracovních míst, se zlepšovaly i možnosti nabízet produkty širokému okruhu zákazníků díky globalizaci. Ke zlepšování zaměstnanosti v MSK docházelo i v roce 2016, kdy se ekonomika nacházela ve fázi hospodářského růstu. Během roku 2017 byl v MSK zaznamenán pokles zaměstnanců. Jedním z důvodů může být i skutečnost, že se používala jiná metodika zpracování dotazníků, které měly počet zaměstnanců sledovat a srovnávat. Zaměstnanost se, i přes pokles zaměstnanců, nesnížila, ale mohli jsme se setkat s tzv. přehříváním na trhu práce (nízká nezaměstnanost a velký počet volných pracovních míst).⁷⁵ V MSK se pořád nedaří nastartovat dostatečný hospodářský rozvoj, protože zaměstnavatelé velmi těžko hledají nové a kvalifikované zaměstnance.

⁷⁵ MPSV. *Statistiky – Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/komentarmsk_0319.pdf

Graf 3.1 Míra zaměstnanosti v MSK a ČR



Zdroj: ČSÚ. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let, vlastní zpracování*

Ve sledovaném období, které ukazuje graf, vidíme, že nejnižší zaměstnanost v MSK byla v roce 2012. Oproti ČR je to o 2,9 % méně. Rok 2013 zaznamenal nepatrný nárůst zaměstnanosti v MSK, a to o 0,7 % oproti minulému roku. Rozdíl mezi MSK a ČR v roce 2013 činí 3,1 %. V roce 2014 byla míra zaměstnanosti v MSK 53,3 %, což znamená meziroční nárůst o 0,7 % a v porovnání s ČR je míra zaměstnanosti o 2,9 % nižší. Rok 2015 zaznamenal další nepatrný nárůst zaměstnanosti v MSK, a to meziročně o 0,3 % a rozdíl mezi MSK a ČR byl v tomto roce největší. Míra zaměstnanosti MSK byla o 3,2 % menší než míra zaměstnanosti ČR. V roce 2016 a 2017 také došlo k růstu míry zaměstnanosti. V roce 2016 činila o 2,4 % více oproti roku 2015 a v roce 2017 činila o 1,5 % více v porovnání s rokem 2016. Rozdíly mezi mírou zaměstnanosti MSK a ČR se od roku 2016 snižují. V roce 2016 činil rozdíl 2,1 % a v roce 2017 byl rozdíl pouze 1,4 %, což naznačuje přiblížení se celorepublikovému stavu.

3.2.1.3. Volná pracovní místa

Následující tabulka obsahuje vývoj počtu volných pracovních míst v celé ČR, v MSK a také za jednotlivé okresy MSK zvlášť. Zde již jsou k dispozici informace o volných pracovních místech za rok 2018.

Tabulka 3.3 Volná pracovní místa v MSK

Rok	ČR	MSK	Okr. Bruntál	Okr. Frýdek- Místek	Okr. Karviná	Okr. Nový Jičín	Okr. Opava	Okr. Ostrava
	VPM							
2012	34 893	3 335	160	486	497	225	267	1 700
2013	35 178	2 280	146	501	282	415	307	629
2014	58 739	5 399	264	837	716	881	546	2 155
2015	102 545	10 324	415	1 505	1 141	2 290	1 034	3 939
2016	132 496	10 911	809	1 556	1 140	1 804	1 213	4 389
2017	216 629	13 973	1 068	2 155	1 695	2 403	1 297	5 355
2018	324 410	17 227	1216	2 383	2 219	2 939	1 967	6 503

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti*, vlastní zpracování

Jak již bylo výše uvedeno, rok 2012 nebyl příznivý. V Tabulce 3.3 můžeme sledovat v roce 2012 a 2013 rekordně nízký počet volných pracovních míst v MSK i v celé ČR. Volná pracovní místa v těchto letech tvořila 9,6 % a 6,5 % z počtu volných míst celé ČR. Tento nízký počet může být důsledkem i toho, že v roce 2012 proběhla novela ZoZ, která již neukládá povinnost zaměstnavatelům hlásit volná pracovní místa ÚP. V roce 2014, kdy se ekonomika začala zlepšovat, pomalu narůstal počet volných pracovních míst. V MSK se tento počet zvýšil meziročně o 3 119 a zaujímal tak 9,2 % volných pracovních míst v ČR. Od roku 2015 mají volná pracovní místa pěticiferné číslo. Meziročně tak počet VPM v roce 2015 stoupl o 4 925 míst a tvořila tak 10,1 % VPM celé ČR. I v dalších letech dochází k růstu počtu VPM. Mezi lety 2015 a 2016 se ale jejich počet zvýšil jen o 587. V roce 2016 VPM v MSK tak tvořila 8,2 % míst v ČR. V roce 2017 došlo k výraznějšímu nárůstu VPM a to o 3 062 místo oproti roku 2016. VPM v MSK tak nyní tvořily 6,5 %. VPM se v roce 2018 zvýšila o 3 254 míst a tvořila tak 5,3 %. Můžeme si všimnout, že i když VPM v MSK stále rostou, tak nerostou

stejným tempem jako počet VPM v ČR. Největší koncentrace VPM je každoročně v okrese Ostrava.

Tabulka 3.4 Volná pracovní místa v MSK dle klasifikace zaměstnání

Rok	Klasifikace zaměstnání									
	tř. 1	tř. 2	tř. 3	tř. 4	tř. 5	tř. 6	tř. 7	tř. 8	tř. 9	tř. 0
2012	83	412	583	321	465	21	878	288	234	3
2013	30	234	462	166	344	8	534	256	242	0
2014	78	379	714	306	854	24	1 616	614	814	0
2015	81	634	1 036	555	1 735	43	2 912	1 636	1 692	0
2016	108	820	1 061	491	1 973	47	2 991	1 916	1 504	0
2017	172	906	1 091	602	2 080	87	4 543	2 784	1 708	0
2018	147	915	1 035	447	1 903	94	5 600	5 154	1 932	0

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

Tabulka 3.4 ukazuje vývoj volných pracovních míst v MSK podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Tato kvalifikace se dělí do 10 tříd podle zaměření zaměstnání. Do první třídy řadíme zákonodárce a řídící pracovníky. Jak je z tabulky zřejmé, oproti některým jiným profesím je počet volných pracovních míst nižší. Do druhé třídy řadíme tzv. specialisty. Jedná se o specialisty v oblasti vědy, zdravotnictví, výchovy a vzdělání, v obchodní sféře a další. Ani tento počet není nijak vysoký, ale jejich počet se od roku 2013 zvětšuje. Do třetí třídy řadíme technické a odborné pracovníky v různých oblastech (např. v oblasti vědy a techniky, zdravotnictví apod.). Od roku 2013 do roku 2017 počet volných míst pro tyto pracovníky rostl, ale v roce 2018 došlo k nepatrnému poklesu. Do čtvrté třídy řadíme úředníky, konkrétně všeobecné administrativní pracovníky, pracovníky informačních služeb a další. Počet volných míst v této třídě má stejný vývoj jako třída předchozí s tím, že v roce 2018 nastal pokles počtu v řádu stovek. Do páté třídy řadíme pracovníky ve službách a prodeji. Zde můžeme pozorovat větší nárůst počtu volných pracovních míst od začátku sledovaného období oproti předchozím třídám. Do šesté třídy řadíme kvalifikované pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství. Kromě třídy nula je v této kategorii počet volných pracovních míst nejmenší. Do sedmé třídy řadíme řemeslníky a opraváře. Tato kategorie má největší počet volných pracovních míst ve všech

sledovaných letech, což značí o jisté poptávce po této profesi. Do osmé třídy řadíme obsluhu strojů a zařízení a také montéry. Tato kategorie tvoří druhou nejvíce početnou kategorii, a i její vývoj je vzestupný. Do deváté třídy řadíme pomocné a nekvalifikované pracovníky, a i pro tuto kategorii je poměrně velký počet volných pracovních míst v rámci porovnání všech volných pracovních míst. Poslední třídou je třída nula a zde řadíme zaměstnance v ozbrojených silách. Tato kategorie zahrnuje nulový počet volných pracovních míst kromě roku 2012.

3.2.2. Nabídka práce v Moravskoslezském kraji

Nabídka práce je obecně tvořena osobami, které nabízejí svou pracovní sílu na trhu práce. Existuje zde samozřejmě svobodná volba, co se týče vstupu na trh práce a nabízení práce. Osoby nabízející svou práci jsou ovlivněny různými aspekty. Hraje zde role ochoty obětovat svůj čas, také výše odměny za poskytnutý čas a cena práce.

Osoby se mohou v rámci svobodné volby rozhodnout, jestli za tuto cenu volný čas obětují nebo zůstanou ve stavu nezaměstnanosti, který jim do volného času nebude zasahovat. Člověk se tedy rozhoduje mezi prací a volným časem.⁷⁶

3.2.2.1. Vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

V této podkapitole autorka nastíní vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji od roku 2012 do roku 2018, a to vždy k 31. 12. sledovaného roku.

Míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v Moravskoslezském kraji se vyskytuje dlouhodobě na prvních příčkách v ČR, a to i přes oživení ekonomiky v posledních letech. Následující tabulka přehledně ukazuje, jak se vyvíjel podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v MSK. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu je vypočítán jako počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15-64 let v %.

⁷⁶ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.

Tabulka 3.5 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v ČR a MSK

Rok	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v %					
	ČR			MSK		
	celkový podíl	Muži	Ženy	celkový podíl	muži	ženy
2012	7,4	7,4	7,3	9,2	9,6	8,8
2013	8,2	8,3	8	10,5	11	10
2014	7,5	7,4	7,5	9,8	10,1	9,5
2015	6,2	6,1	6,4	8,6	8,7	8,4
2016	5,2	5,1	5,3	7,5	7,7	7,2
2017	3,8	3,7	3,8	5,8	6	5,5
2018	3,1	3	3,2	4,7	4,8	4,5

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti*, vlastní zpracování

Vývoj podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu kromě roku 2013 má klesající trend, jak vidíme v Tabulce 3.5. V roce 2012 v ČR i MSK byl podíl nezaměstnaných také ovlivněný hospodářskou krizí z konce roku 2008, kdy její dozvuky byly znát až do roku 2013, kdy podíl nezaměstnaných byl v ČR i MSK největší za sledované období. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v MSK byl o 1,3 % vyšší než v roce 2012 a oproti celostátnímu podílu byl v MSK vyšší o 2,3 %. V roce 2014 byl v MSK podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu 9,8 %. Zde můžeme sledovat první pokles, který činil 0,7 % a v porovnání v ČR byl podíl v tomto roce vyšší o 2,3 %. V dalších letech tento podíl nadále klesal a v roce 2015 činil v MSK 8,6 %, což je o 1,2 % méně než v roce 2014. Současně byl jeho rozdíl mezi ČR a MSK největší. MSK byl podíl nezaměstnaných osob o 2,4 % vyšší než podíl ČR. V roce 2016 se rozdíl mezi ČR a MSK zase zmenšoval. Podíl nezaměstnaných se v tomto roce snížil oproti ČR o 2,3 % a v samotném MSK klesl meziročně o 1,1 %. V roce 2017 v MSK podíl nezaměstnaných zaznamenal největší meziroční pokles, který byl 1,7 % a v porovnání s ČR byl vyšší o 2 %. Nejvíce se podíl nezaměstnaných přiblížil celostátnímu podílu v roce 2018, kdy se podíl v MSK lišil o 1,6 %. Meziročně v MSK v tomto roce poklesl podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu o 1,1 %.

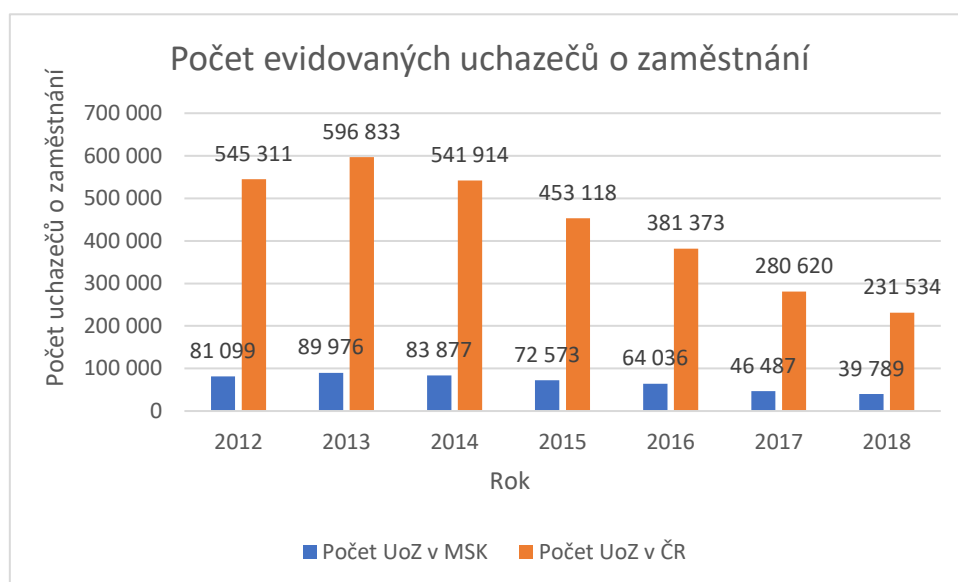
Co se týče podílu nezaměstnaných na obyvatelstvo z hlediska pohlaví, celorepublikový podíl nezaměstnaných mužů převyšuje nad podílem nezaměstnaných

žen, a to do roku 2014, kdy podíl nezaměstnaných žen převyšoval nad podílem mužů. V MSK byla ovšem situace jiná. V celém sledovaném období převyšoval podíl nezaměstnaných mužů nad podílem nezaměstnaných žen. Největší podíl nezaměstnaných mužů a žen byl opět v roce 2013, kdy v MSK tento podíl překročil 10 %. Od roku 2013 podíly nezaměstnaných mužů i žen klesají.

3.2.2.2. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji

Tato podkapitola je věnována počtu uchazečů v MSK a jak se jejich počet vyvíjel v porovnání s ČR, z hlediska věku, kvalifikace a délky evidence. Počty uchazečů jsou sledovány za období od roku 2012 do roku 2018, a to vždy k 31. 12. sledovaného roku.

Graf 3.2 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání

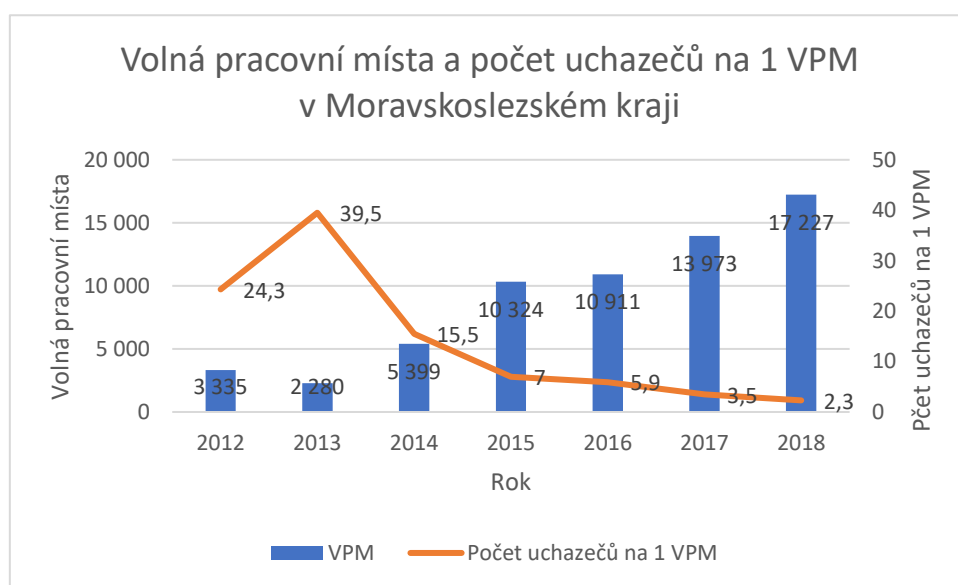


Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti*, vlastní zpracování

Z Grafu 3.2 můžeme vyčíst, že největší počet evidovaných uchazečů o zaměstnání u ÚP v ČR i v MSK se vyskytoval v roce 2013, kdy zaznamenal meziroční nárůst o 51 522 uchazečů v ČR. V MSK činil tento meziroční nárůst o 8 877 uchazečů více oproti roku 2012. Toto množství představovalo v roce 2013 15,1 % všech uchazečů, kteří byli evidováni v celé ČR. S poklesem podílu nezaměstnaných z Tabulky 3.4 klesal i od roku 2013 počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, jak v celé ČR, tak i v samotném MSK. Mezi lety 2013 a 2014 tento počet poklesl v MSK o 6 099 uchazečů a tvořil tak 15,5 % evidovaných uchazečů z ČR. V roce 2015 došlo k výraznějšímu poklesu uchazečů a tento počet překročil pěticiferné číslo. Došlo tak

k poklesu uchazečů o 11 304 osob v MSK a tvořil 16 % evidovaných uchazečů celkem v ČR. V dalším roce k tak výraznému poklesu počtu UoZ nedošlo. Počet UoZ klesl mezi lety 2015 a 2016 o 8 537 osob v MSK. Tento počet tvořil 16,8 % z počtu UoZ v ČR. Ovšem k nejvýraznějšímu poklesu evidovaných UoZ došlo v roce 2017, kdy činil v MSK o 17 549 osob méně, než v roce 2016. V posledním sledovaném roce počet UoZ opět klesl, ale „jen“ o 6 698 osob v MSK a v tomto roce tvořil počet UoZ v MSK rekordních 17,2 % z počtu UoZ v celé ČR, což je nejvíce ze všech krajů.

Graf 3.3 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v MSK



Zdroj: MPSV, *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, vlastní zpracování*

V Grafu 3.3 můžeme vidět, jak se vyvíjel počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM. V roce 2012 a 2013 byl z důvodu malého počtu VPM a velkého počtu uchazečů o zaměstnání počet uchazečů na 1 VPM nejvyšší. V roce 2012 činila hodnota těchto uchazečů na 1 VPM 24,3 a v roce 2013 činila hodnota 39,5. V roce 2014 se z důvodu klesajícího celkového počtu uchazečů o zaměstnání, počet uchazečů na 1 VPM razantně snížil, a to na hodnotu 15,5. I v dalších letech má počet uchazečů na 1 VPM klesající tendenci a v posledním sledovaném období klesl dokonce až na hodnotu 2,3.

Tabulka 3.6 Počet umístěných uchazečů o zaměstnání

Rok	Umístění uchazeči o zaměstnání	
	ČR	MSK
2012	11 165	1 507
2013	12 661	1 551
2014	23 160	2 993
2015	22 098	2 839
2016	20 172	2 648
2017	16 673	2 278
2018	13 758	1 739

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti*, vlastní zpracování

Tabulka 3.6 obsahuje informace týkající se počtů uchazečů s ukončenou evidencí z důvodu umístění v zaměstnání. Úspěšným rokem při celkovém umisťování UoZ byl pro ČR rok 2014, kdy bylo umístěno 23 160 UoZ. Pro MSK byl rovněž nejúspěšnější rok 2014. V tomto roce bylo v MSK umístěno celkem 2 993 UoZ. V závislosti na ČR tak počet umístěných celkem tvořil 12,9 %. Nejméně úspěšným rokem byl jednoznačně rok 2012. Při vysokém počtu UoZ bylo umístěno jen 11 165 UoZ v ČR. V MSK to bylo jen 1 507 UoZ.

Tabulky, které budou následovat, se zabývají samotnou strukturou uchazečů o zaměstnání v MSK. Věnovány budou struktury podle pohlaví, věku, kvalifikace, struktury dle délky evidence a dle klasifikace zaměstnání.

Tabulka 3.7 Struktura uchazečů o zaměstnání v MSK podle pohlaví

Rok	Struktura UoZ v MSK podle pohlaví	
	Muži	Ženy
2012	42 667	38 432
2013	47 600	42 376
2014	43 632	40 245
2015	37 494	35 079
2016	33 360	30 676
2017	23 085	23 402
2018	20 698	19 091

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

Z Tabulky 3.7 vyplývá, že v počtu UoZ dominují v MSK muži, kromě roku 2017, kdy počet mužů byl nepatrně menší než počet žen. Ve sledovaném období bylo nejvíce UoZ v případě žen i mužů v roce 2013. Počet mužů tehdy převyšoval počet žen o 5 224. V obou případech má počet UoZ od roku 2013 klesající tendenci. Nejmenší rozdíl v počtu UoZ mužů a žen se vyskytoval v roce 2017, kdy počet mužů se lišil oproti počtu žen pouze o 317 osob. V roce 2018 počet žen klesl pod hranici 20 000 a čítal tak 19 091, což je meziročně méně o 4 311. Muži tuto hranici nepřekročili a jejich počet byl 20 698, což je o 1 607 více než počet žen.

Další tabulkou je tabulka, která obsahuje informace o věkové struktuře uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji. Pro účely práce si autorka určila následující věkové kategorie.

Tabulka 3.8 Struktura uchazečů o zaměstnání v MSK podle věku

Rok	Uchazeči o zaměstnání						
	do 19 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	nad 60 let	Průměrný věk
2012	3 372	18 775	17 665	18 035	20 451	2 801	39,7
2013	3 236	21 164	20 103	19 783	22 065	3 625	39,9
2014	2 718	17 726	18 616	18 979	21 794	4 043	41,2
2015	2 323	14 347	15 351	16 496	19 585	4 471	42,0
2016	2 101	11 647	13 120	14 442	17 879	4 847	42,7
2017	1 597	7 838	9 246	11 187	14 703	4 916	43,9
2018	1 340	6 036	7 194	8 979	11 693	4 547	44,4

Zdroj: MPSV, *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, vlastní zpracování*

V Tabulce 3.8 vidíme, jak se vyvíjela věková struktura UoZ v období od roku 2012 do roku 2018 a také jak se vyvíjel průměrný věk v MSK. Všechny věkové kategorie měly od roku 2013 klesající průběh, až na věkovou kategorii „nad 60 let“. Počet uchazečů v této kategorii rovněž od roku 2013 klesal, ale v roce 2017 se počet oproti předcházejícímu roku zvýšil. Nejmenší počty zaznamenává kategorie do 19 let, a to z důvodu, že povětšinou osoby v této kategorii jsou ještě studenty středních škol a o práci se neucházejí. Druhou nejméně početnou skupinou je kategorie nad 60 let. V roce 2018 se jejich počet zvýšil od začátku sledovaného období až o 1 746 osob. Osoby v tomto věku chtějí stále pracovat z důvodu chybějící započitatelné doby důchodového pojištění. Největší počet UoZ zahrnujeme do kategorie 50–59 let. Osoby v tomto věku jsou poměrně těžko umístitelné, z důvodů jako je například menší očekávaná produktivita a nedostatečná adaptibilita. V ostatních kategoriích vidíme od roku 2013 klesající průběh, kdy nedošlo meziročně k žádným velkým výkyvům. Ovšem ale když srovnáme začátek sledovaného období a jeho konec, zjistíme, že počty klesly o několik tisíc. V kategorii 20-29 let klesl počet UoZ v roce 2018 oproti začátku sledovaného období o 12 739 osob. Kategorie 30-39 let klesla v roce 2018 v porovnání se začátkem sledovaného období o 8 979 osob a kategorie 40-49 let klesla o 8 758 osob. Také v Tabulce 3.8 můžeme vidět, že se průměrný věk UoZ zvyšoval. Na konci roku 2018 dokonce průměrný věk v MSK dosahoval 44,4 let.

Následující tabulka obsahuje informace týkající se kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji. Pro účely práce si autorka po vzoru ÚP určila následující kategorie vzdělání.

Tabulka 3.9 Struktura uchazečů o zaměstnání v MSK podle vzdělanosti

Rok	Uchazeči o zaměstnání					
	bez vzdělání	základní vzdělání	střední odborné	střední odborné s maturitou	střední všeobecné	vysokoškolské
2012	698	23 744	36 481	14 411	1 849	3 916
2013	761	26 097	40 382	16 222	2 057	4 457
2014	905	24 502	37 420	14 633	2 289	4 128
2015	1 016	21 871	31 396	12 485	1 883	3 922
2016	1 167	19 990	27 146	10 653	1 675	3 405
2017	1 325	15 252	21 190	7 957	1 232	2 531
2018	1 434	11 839	16 791	6 558	1 026	2 141

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

Tabulka 3.9 obsahuje 6 kategorií vzdělání. Kromě kategorie „základní vzdělání“ a „střední všeobecné“ jsou ostatní skupiny složeny z několika druhů vzdělání. Do kategorie „bez vzdělání“ patří jak osoby bez vzdělání, tak osoby s neúplným základním vzděláním. Tato kategorie se rok od roku rovnoměrně zvyšuje a největšího počtu dosáhla v roce 2018, kdy čítala 1 434 osob a vzrostla tak od roku 2012 o 736 osob. Další složenou skupinou je kategorie „střední odborné vzdělání“. Zde patří osoby s nižším středním vzděláním, nižším středním odborným vzděláním, středním odborným vzděláním s výučním listem a středním a středním odborným vzděláním bez maturity a výučním listem. Tato kategorie má největší počet UoZ a tento počet se od roku 2013 rovnoměrně snižuje. Rozdíl mezi začátkem a koncem sledovaného období je 19 690 osob. Do kategorie „střední odborné vzdělání s maturitou“ řadíme osoby s úplným středním odborným vzděláním s výučním listem a maturitou, úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez výučního listu a vyšším odborným vzděláním. Tato kategorie se snížila od začátku sledovaného období o 7 853 osob. Poslední složenou kategorií je kategorie „vysokoškolské vzdělání“, která zahrnuje osoby vysokoškolsky vzdělané a osoby bakalářského a doktorského vzdělání. Tato

skupina je druhou nejméně početnou a její počet se od začátku sledovaného období snížil o 1 775 osob.

Další tabulka obsahuje informace, které se týkají struktury uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji podle délky evidence v nezaměstnanosti u ÚP.

Tabulka 3.10 Struktura uchazečů o zaměstnání v MSK podle délky evidence

Rok	Délka evidence					
	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
2012	20 453	13 777	7 651	6 638	12 296	20 284
2013	19 447	14 055	8 024	7 696	17 001	23 753
2014	17 209	11 605	6 995	5 791	14 721	27 556
2015	16 906	10 010	5 805	4 264	9 795	25 793
2016	15 800	9 251	5 718	3 628	8 159	21 480
2017	13 806	7 327	4 366	2 856	5 506	15 626
2018	13 594	6 156	3 532	2 047	3 889	10 571

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst, vlastní zpracování*

Tabulka 3.10 rozděluje délku evidence uchazeče do šesti časových úseků. Kategorie s největším počtem evidovaných UoZ jsou kategorie „do 3 měsíců“ a „nad 24 měsíců“. Do první kategorie můžeme zařadit uchazeče o zaměstnání, kteří jsou snadno uplatnitelní na trhu práce a evidování jsou jen v období, kdy přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého. V důsledku snižování nezaměstnanosti je tato skupina v posledním sledovaném roce největší. Druhou nejpočetnější kategorií je kategorie „nad 24 měsíců“. Spolu s kategorií „12-24 měsíců“ ji řadíme do tzv. skupiny „dlouhodobě nezaměstnaní“ a patří zde především uchazeči, kteří jsou osobami zdravotně postiženými, osoby ve věku 50 let a více, osoby bez vzdělání či jen s ukončeným základním vzděláním, příslušníci národnostních menšin, osoby, které se starají o malé dítě či o OZP a také osoby společensky nepřizpůsobivé.⁷⁷ Dlouhodobá délka evidence je velmi závažným problémem v MSK. Průměrná doba evidence

⁷⁷ MPSV. *Statistiky – Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/komentarmsk_0319.pdf

uchazeče byla v roce 2018 883 dní, což je oproti celorepublikovému průměru o 309 dní více. Dlouhodobá evidence uchazeče může mít fatální důsledky, jak sociální, tak psychické. Dlouhodobou nebo i opakovanou evidencí ztrácí UoZ atraktivitu pro potencionální zaměstnavatele a v samotném uchazeči může vzbudit pocity méněcennosti a bezradnosti, přičemž se mnohdy schylují ke kriminalitě. Ovšem nejmenším počtem evidovaných UoZ disponuje kategorie „9-12 měsíců“. Ta po celé sledované období rovnoměrně klesá a v roce 2018 činila 2 047 UoZ, což je oproti roku 2017 o 809 osob méně.

Tabulka 3.11 Struktura uchazečů o zaměstnání v MSK dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Rok	Klasifikace zaměstnání									
	tř. 1	tř. 2	tř. 3	tř. 4	tř. 5	tř. 6	tř. 7	tř. 8	tř. 9	tř. 0
2012	266	2 100	3 486	5 606	13 946	991	10 083	6 214	19 945	21
2013	442	3 182	5 217	8 282	19 726	1 325	15 112	9 263	26 306	18
2014	527	2 808	4 848	7 744	18 525	997	13 098	7 420	26 303	14
2015	421	2 522	4 275	6 916	16 043	870	10 499	6 245	23 782	27
2016	423	2 196	3 706	5 829	14 093	712	8 397	5 624	22 192	10
2017	347	1 562	2 724	4 393	10 856	554	5 952	4 457	17 932	16
2018	255	1 303	2 122	3 711	432	432	4 265	3 536	14 702	8

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst, vlastní zpracování*

V tabulce 3.11 můžeme vidět strukturu uchazečů o zaměstnání dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Nejmenší kategorií uchazečů o zaměstnání spadá do třídy 0, do které patří zaměstnanci ozbrojených sil. Toto zaměstnání patří k neobvyklým a pokud bychom počet uchazečů v této kategorii srovnali s počtem volných míst v této kategorii z Tabulky 3.4, zjistíme, že pro tyto uchazeče není žádné volné pracovní místo. Nejpočetnější kategorií jsou uchazeči o zaměstnání v třídě 9. Zde patří pomocní a nekvalifikovaní uchazeči. Pokud srovnáme tento počet s počtem volných míst pro tyto uchazeče, zjistíme, že počet míst není dostatečný. V této kategorii by mohlo být zaměstnáno pouze 1 932 uchazečů (v případě, že by zaplnili všechny volná pracovní místa pro tuto kategorii). Čeho je nedostatek, jsou uchazeči patřící do třídy 7 (řemeslníci a opraváři) a třídy 8 (obsluha strojů a zařízení, montéři). V tomto případě

je počet volných pracovních míst v těchto kategoriích větší, než počet uchazečů o zaměstnání, to značí nedostatek pracovníků v této oblasti.

3.3. Pasivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Pasivní politiku zaměstnanosti můžeme nazvat jakýmsi pojištěním v nezaměstnanosti ve formě podpory v nezaměstnanosti. Tento systém PPZ má v první řadě za úkol pomoci osobám, které se nachází ve stavu nezaměstnanosti. Již v předchozích kapitolách byl popsán princip, za jakých podmínek je podpora v nezaměstnanosti poskytována.

Podpora v nezaměstnanosti by měla sloužit jako pomoc těm osobám, které jsou nezaměstnané a pomoci tak překonat období, ve kterém se pokouší práci najít. Za podporu v nezaměstnanosti nepovažujeme pouze určitý peněžní nárok, ale také poradenskou a vyhledávací činnost ÚP, které nabízí uchazečům o zaměstnání práci, která odpovídá jejich kvalifikaci. Existuje v některých případech i negativní dopad podpory v nezaměstnanosti, kdy uchazeč ztrácí motivaci a chuť vyhledávat nové zaměstnání a spoléhají jen a pouze na vyplacené podpory v nezaměstnanosti.

V rámci této kapitoly bude popsán samotný proces žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Grafy či tabulky, které jsou v této kapitole obsaženy, vyobrazují situaci vyplacených podpor v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a popisuje strukturu uchazečů o zaměstnání, kteří splnili podmínky a mají tak nárok na podporu v nezaměstnanosti. Sledované období pro tyto detailní analýzy je od roku 2012 do roku 2018.

3.3.1. Postup při žádosti o podporu v nezaměstnanosti

Samotná registrace u ÚP je zcela dobrovolná. Nezaměstnaný se nemusí na ÚP hlásit a hledat si práci sám. V tomto případě přijde o jisté výhody, které registrace u ÚP nabízí. Mezi ně patří fakt, že doba evidence u ÚP se započítává do důchodu, ÚP aktivně pomáhá nalézt uchazeči práci, která odpovídá jeho kvalifikaci a samozřejmě při splnění podmínek poskytuje podporu v nezaměstnanosti.⁷⁸

Prvním krokem, který nezaměstnaná osoba musí při žádosti o podporu v nezaměstnanosti udělat je registrace. Pokud nezaměstnaná osoba chce pobírat

⁷⁸ IDNES. *Rady pro nezaměstnané* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/rady-pro-nezamestnane.A170614_200210_viteze_frp

podporu v nezaměstnanosti, musí se přihlásit do evidence uchazečů o zaměstnání u ÚP, který se vyskytuje v jeho trvalém bydlišti. O samotnou podporu v nezaměstnanosti nelze tedy žádat, pokud není osoba evidovaná jako uchazeč o zaměstnání. Pokud se chce evidovat i osoba, které teprve končí výpovědní doba ve svém zaměstnání, eviduje se u ÚP jako zájemce o zaměstnání. ÚP v tomto případě hledá vhodnou práci pro zájemce, ale nastoupit do nového zaměstnání může až po ukončení pracovního poměru.⁷⁹ Doporučená doba registrace u nezaměstnaných osob je do 3 dnů od ukončení pracovního poměru. Před samotnou registrací je potřeba, aby nezaměstnaná osoba vyplnila potřebné formuláře. Těmi jsou:

- Žádost o zprostředkování zaměstnání,
- Žádost o podporu v nezaměstnanosti (viz. Příloha č. 3),
- Zápočtový list od zaměstnavatele, u kterého dotyčná osoba naposledy pracovala,
- Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a
- pokud dotyčná osoba obdržela odstupné, tak i Potvrzení zaměstnavatele o vyplacení odstupného (v tomto případě bude podpora vyplacená až po uplynutí doby, kterou odstupné pokrývalo).⁸⁰

Při první návštěvě ÚP musí nezaměstnaná osoba taktéž doložit určité doklady a dokumenty. Těmi jsou:

- platný průkaz totožnosti, což je občanský průkaz či pas nebo také platný náhradní doklad, kterým je například řidičský průkaz,
- doklad o nejvyšším ukončeném vzdělání v případě absolventa po ukončení studia,
- v případě osoby po ukončení zaměstnání je to potvrzení o ukončení pracovního poměru (dohoda či výpověď), výše zmíněný zápočtový list, potvrzení o výši průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého osoba dosáhla v posledním zaměstnání, potvrzení o výkonu činnosti, jestliže má dotyčná osoba doplňkový

⁷⁹ PENÍZE. *Žádáme o podporu v nezaměstnanosti - krok za krokem* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/313211-zadame-o-podporu-v-nezamestnanosti-krok-za-krokem>

⁸⁰ PRÁCE. *Co vás čeká na úřadu práce* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/co-vas-ceka-na-uradu-prace/>

příjem – tzv. nekolidující zaměstnání, evidenční list důchodového pojištění či potvrzení doby důchodového pojištění a pokud jde o OZP, tak musí doložit doklad o zdravotním postižení nebo invaliditě,

- v případě osoby, která ukončila podnikání je to potvrzení OSSZ, kterým dokládá ukončení živnosti a účast na důchodovém pojištění,
- v případě osoby po skončení rodičovské dovolené se dokládá rodný list dítěte a potvrzení o ukončené náhradní době (doba, která se započítává do odpracované doby, i když nebylo placené pojistné)⁸¹,
- v případě osoby po ukončení péče o osobu blízkou se dokládá potvrzení ÚP ČR o době, po kterou osoba pečovala o závislou osobu a potvrzení o ukončené náhradní době,
- v případě osoby, které byl odejmut invalidní důchod III. stupně, se dokládá rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu 3. stupně a přiznání invalidity 3. stupně z ČSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení) a rozhodnutí o odejmutí nebo změně invalidního důchodu a invalidity 3. stupně z ČSSZ.⁸²

Registrace uchazeče o zaměstnání by měla být provedena co nejdříve, a to z důvodu placení zdravotního pojištění. To musí odvádět i osoby bez zdanitelných příjmů, takže je-li osoba již bez práce a není ještě evidovaná jako uchazeč o zaměstnání, musí zdravotní pojištění hradit sama.⁸³ Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání začíná dnem podání Žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Po úspěšné registraci v evidenci uchazečů o zaměstnání začíná ÚP vyhledávat pro uchazeče o vhodné zaměstnání, ve kterém by se mohl uchazeč uplatnit a také, tedy pokud splní podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti, začne tuto podporu vyplácet. ÚP nabízí také poradenství a poskytuje informace o pracovních příležitostech. ÚP se zaměřuje na vyhledávání zaměstnání, které kvalifikačně odpovídá kvalifikaci uchazeče, odpovídá zdravotní způsobilosti a je dobře dopravně

⁸¹ PENÍZE. *Náhradní doby* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/nahradni-doby>

⁸² MONEYMAG. *První kroky na úřad práce - jaké doklady si vzít s sebou* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://moneymag.cz/socialni-podpora/3971-prvni-kroky-na-urad-prace-jake-doklady-si-vzit-s-sebou>

⁸³ DENÍK. *Jak si sjednat podporu v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/jak-si-sjednat-podporu-v-nezamestnanosti-20160804.html>

dosažitelná. Pokud uchazeč o zaměstnání nabízenou práci odmítne, hrozí mu sankční vyřazení.⁸⁴

Pokud se uchazeč nespolehá při hledání zaměstnání jen na ÚP, ale najde si práci sám, musí se z ÚP odhlásit. Doba na odhlášení z ÚP činí 8 dní.⁸⁵

Pro Moravskoslezský kraj existuje 22 poboček ÚP. Kontaktní pracoviště se nachází v Bílovci, Bohumíně, Bruntálu, Českém Těšíně, Frenštátu pod Radhoštěm, Frýdku-Místku, Frýdlantu nad Ostravicí, Havířově, Hlučíně, Jablunkově, Karviné, Kopřivnici, Kravařích, Krnově, Novém Jičíně, Odrách, Opavě, Orlové, Ostravě. Rýmařově, Třinci a ve Vítkově.⁸⁶

Následující podkapitoly se již detailně věnují samotným uchazečům o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a vyplaceným podporám v nezaměstnanosti v rámci ČR a MSK.

3.3.2. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Tato podkapitola je věnována vývoji počtu uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti a vývoji vybraných skupin s nárokem na podporu v nezaměstnanosti rozdělených podle výše měsíční dávky a délky jejich evidence u ÚP.

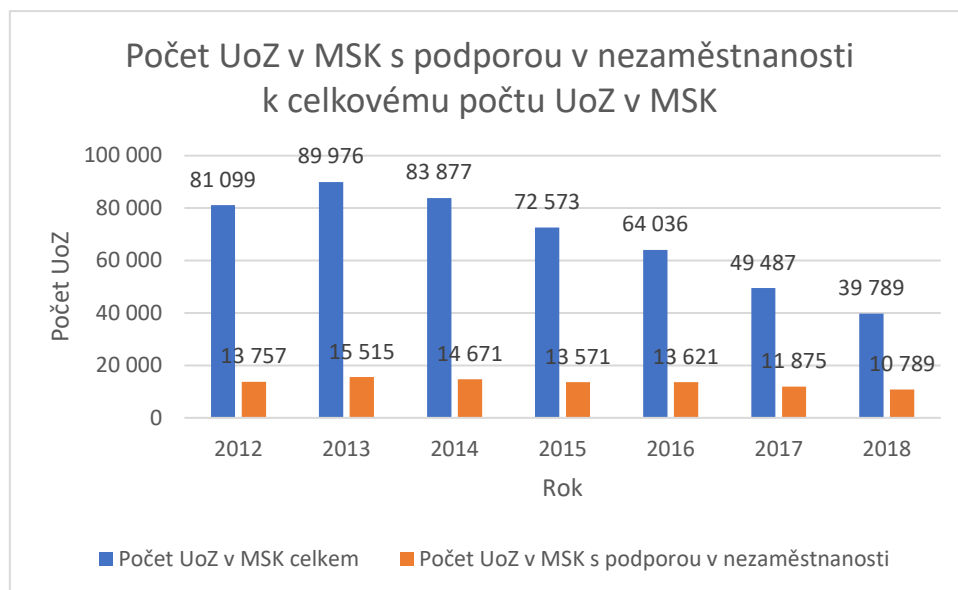
Následující graf názorně ukazuje počet UoZ s podporou v nezaměstnanosti k celkovému počtu UoZ v MSK. Počty uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti jsou sledovány vždy k 31. 12. daného roku.

⁸⁴ PRÁCE. *Co vás čeká na úřadu práce* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/co-vas-ceka-na-uradu-prace/>

⁸⁵ PRACOMAT. *Nahlášení na úřad práce* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/zmena-zamestnani/147-nahlaseni-na-urad-prace.html>

⁸⁶ MPSV. MSK [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk>

Graf 3.4 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti k celkovému počtu UoZ v MSK



Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti*, vlastní zpracování

Z Grafu 3.4 je evidentní, že jen zlomek z celkového počtu UoZ pobíral podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem ke klesajícímu celkovému počtu UoZ, klesal od roku 2013 i počet UoZ s podporou v nezaměstnanosti. Za sledované období pobíralo podporu nejvíce UoZ v letech 2013 a 2014. V roce 2013 tak podporu pobíralo 17,2 % osob z celkového počtu UoZ v MSK. Počet UoZ s podporou v nezaměstnanosti v roce 2014 klesl o 544 osob a tvořil tak 17,5 % z celkového počtu UoZ. V dalších letech tento počet opět klesal. Nejméně za sledované období pobírali UoZ podporu v nezaměstnanosti v roce 2018, kdy tento počet čítal 10 789 osob a tvořil tak 27,1 % z celkového počtu UoZ v MSK.

Tabulka 3.12 Počty vybraných skupin uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v MSK

Rok	Vybrané skupiny UoZ s nárokem na podporu v nezaměstnanosti			
	Ženy	Muži	absolventi a mladiství	OZP
2012	6 205	6 161	199	1 192
2013	7 521	6 472	212	1 310
2014	7 092	6 137	90	1 352
2015	6 550	5 461	149	1 411
2016	6 453	5 489	106	1 573
2017	5 527	4 733	74	1 541
2018	5 288	3 945	75	1 481

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti, vlastní zpracování*

Tabulka 3.12 obsahuje počty vybraných skupin uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji, kteří v daných letech splnili podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti. Jak je z tabulky zjevné, nejmenší zastoupení má skupina „absolventi a mladiství“. Jejich počet se pohybuje v průměru okolo 130 uchazečů, přičemž nejvyšší počet absolventů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti byl v roce 2012, za to nejmenší počet byl v roce 2017. Absolventi, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání, jsou jen zřídka kdy v pracovněprávním vztahu, a tak ani nemůžou splňovat podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti, proto zde vystupuje tak malé číslo. Další méně početnou skupinou jsou OZP. Nejvyššího počtu tato skupina dosahovala v roce 2016, kdy čítala 1 573 osob. Nejmenšího počtu tato skupina dosáhla v roce 2012. Co se týče uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti členěných dle pohlaví, početně převažují ženy, a to v každém roce sledovaného období. Ovšem rozdíl mezi nimi není nijak závratný. Nejmenší rozdíl mezi počty žen a mužů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti byl v roce 2012, kdy žen bylo více pouze o 44 osob. Od roku 2013 se jejich rozdíly zvýšily. Největší rozdíl nastal v roce 2018, přičemž bylo žen s nárokem na podporu v nezaměstnanosti o 1 343 osob více než mužů.

Tabulka 3.13 Počet uchazečů o zaměstnání dle výše měsíční dávky podpory v nezaměstnanosti v MSK

Rok	Výše měsíční dávky v nezaměstnanosti v Kč a počet uchazečů											
	Do 1 500	1 501 - 2 500	2 501 - 3 500	3 501 - 4 500	4 501 - 5 500	5 501 - 6 500	6 501 - 7 500	7 501 - 8 500	8 501 - 9 500	9 501 - 10 500	10 501 - 11 500	11 501 a více
2012	88	455	3 075	2 370	1 697	1 505	1 138	865	703	518	400	943
2013	69	369	2 325	3 637	1 740	1 676	1 344	1 112	854	629	432	1 328
2014	65	418	3 391	1 985	2 236	1 479	1 307	1 075	737	480	306	793
2015	45	331	3 329	1 813	1 794	1 462	1 304	960	736	493	336	968
2016	29	215	3 193	1 446	2 276	1 464	1 272	962	730	601	389	1 044
2017	21	188	2 591	789	1 852	1 401	1 137	1 005	788	648	386	1 069
2018	18	110	1 818	1 106	1 321	1 430	1 070	926	796	613	434	1 147

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

Tabulka 3.13 obsahuje informace o počtech uchazečů v období od roku 2012 do roku 2018 podle výše měsíční dávky podpory v nezaměstnanosti, která je rozdělena do 12 kategorií. Nejméně početnou skupinu tvoří kategorie „do 1500“ a kategorie „1 501-2500“, do které můžeme kupříkladu zařadit osoby ve výkonu trestu, a to z důvodu jejich nízkého čistého měsíčního výdělku. Nejvíce uchazečů spadá do kategorie „2 501-3 500“. Zde můžeme například zařadit matky po skončení rodičovské dovolené.⁸⁷ U ostatních kategorií rozdělení individuálních skupin není jednoznačné. Kategorie se odvíjí od výše průměrného měsíčního výdělku uchazečů v posledním zaměstnání či od vyčísleného vyměřovacího základu v souvislosti s jejich samostatně výdělečnou činností.

⁸⁷ FOJTÁŠKOVÁ, Darina. *Analýza podpory v nezaměstnanosti v okrese Vsetín* [online]. Ostrava, 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/10084/127848>. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava.

Tabulka 3.14 Počty UoZ s nárokem na maximální výši podpory v nezaměstnanosti v ČR a MSK

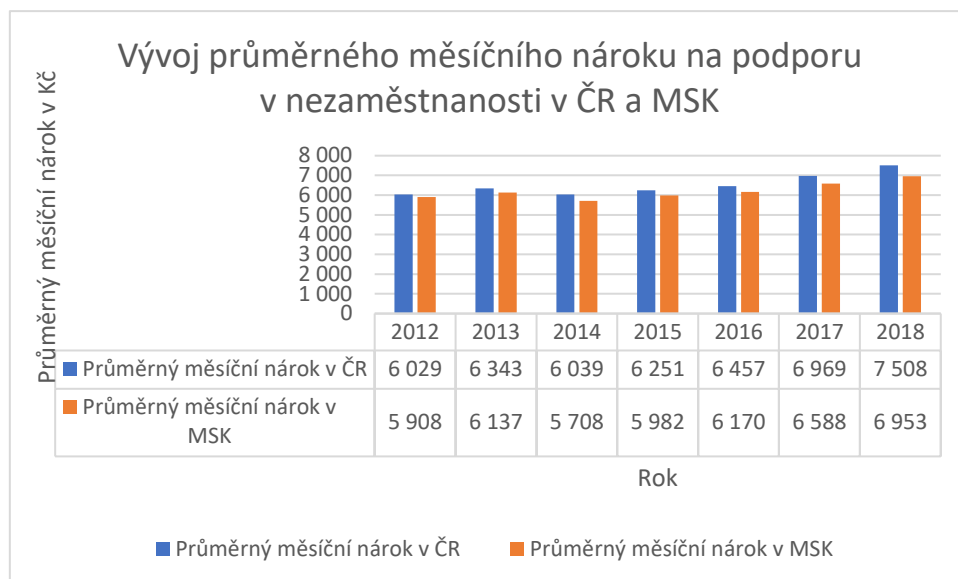
Rok	Počet uchazečů s nárokem na maximální výši podpory v nezaměstnanosti	
	ČR	MSK
2012	2 915	302
2013	6 966	750
2014	4 480	346
2015	4 245	399
2016	4 184	368
2017	3 760	296
2018	3 857	310

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

Tabulka 3.14 obsahuje informace týkající se počtu UoZ, kteří mají nárok na maximální výši podpory v nezaměstnanosti, jejíž výše je 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Této výše dosáhne malé množství uchazečů, a to z důvodu, malé evidence osob, které mají vysoké čisté měsíční výdělky. Tyto osoby měly většinou vysoké a vlivné postavení a málokdy kdy obrací na ÚP při hledání nového zaměstnání. Největší počet UoZ, kteří dosáhli maximální výše podpory, byl v roce 2012, kdy i celkový počet UoZ s podporou v nezaměstnanosti byl největší. V ČR to bylo 2 915 uchazečů. UoZ s maximální výší podpory v MSK tehdy tvořili 10,8 % z ČR. Od roku 2012 se jejich počet snižoval až do roku 2018, kdy se počet opět navýšil. V ČR těchto uchazečů bylo 3 857 a uchazeči z MSK tvořili 8 %.

Následující graf vyobrazuje, jak se vyvíjela výše průměrného měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti v MSK oproti průměrnému měsíčnímu nároku v ČR.

Graf 3.5 Vývoj průměrného měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti v MSK a ČR



Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

Graf 3.5 ukazuje, jak se vyvíjel průměrný měsíční nárok na podporu v nezaměstnanosti v MSK v porovnání s ČR. Již na první pohled rozdíly mezi MSK a ČR jsou nepatrné. V MSK průměrná měsíční dávka v nezaměstnanosti nepřekročila hranici 7 000 Kč oproti ČR v roce 2018. V tomto roce byl průměrný měsíční nárok v MSK i ČR nejvyšší za celé sledované období a rozdíl mezi nimi je 555 Kč.

Následující tabulka obsahuje informace o počtech uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti dle délky jejich evidence u ÚP.

Tabulka 3.15 Počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti dle délky jejich evidence u ÚP v MSK

Rok	Doba evidence uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti					
	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
2012	3 389	7 116	2 011	1 021	215	5
2013	7 622	5 381	1 510	732	238	32
2014	6 973	4 440	1 821	603	379	56
2015	7 706	3 705	1 284	475	320	81
2016	7 644	3 830	1 340	449	287	71
2017	6 753	3 214	1 276	392	211	29
2018	6 582	2 752	969	316	148	22

Zdroj: MPSV, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst*, vlastní zpracování

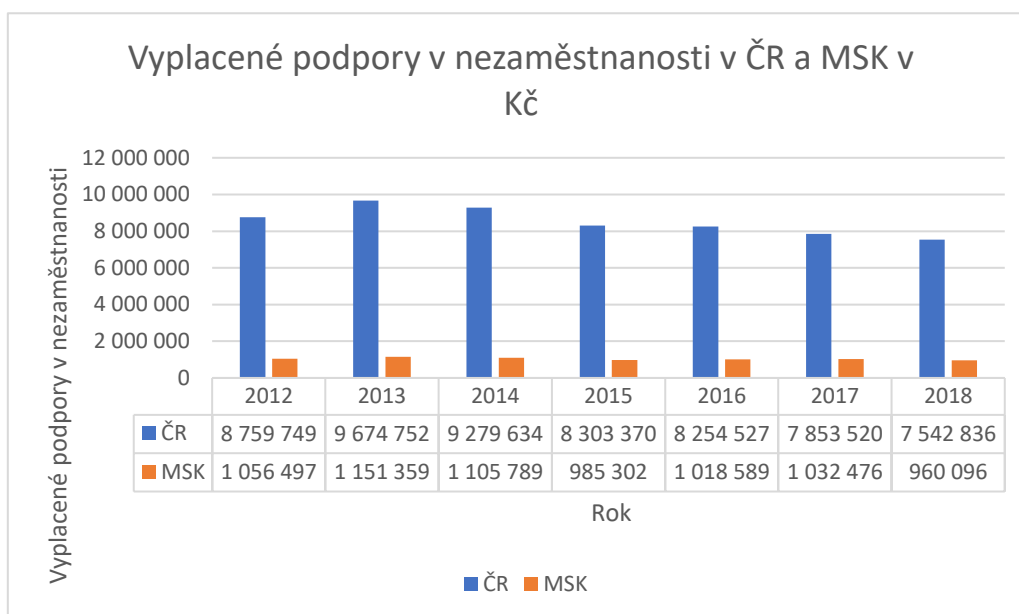
V Tabulce 3.15 sledujeme další ze sledovaných ukazatelů, a to počty uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti dle délky jejich evidence u ÚP. Nejvíce uchazečů, kteří splnili podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, se vyskytuje v kategorii „do 3 měsíců“. Do této kategorie bychom mohli zařadit uchazeče, nacházející se v období, kdy přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého. Stejně tak bychom tyto aktivní uchazeče mohli zařadit i do další početné kategorie „3-6 měsíců“. Do kategorie „6-9 měsíců“ bychom mohli zařadit například uchazeče, kteří se potýkají s osobními problémy. Tato délka slouží k jejich vyřešení a poté se opět zařazují do pracovního procesu a nechtějí dále setrvávat ve stavu nezaměstnanosti. I tato skupina je poměrně početná. Dále s rostoucí délkou evidence klesá počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Zde se již mohou vyskytovat problémové skupiny obyvatel. Ani jedna z kategorií se nevyvíjí rovnoměrně. Ve sledovaném období dochází ke zvyšování i snižování počtu uchazečů. Od začátku sledovaného období v roce 2012 se zvýšila kategorie „do 3 měsíců“ o 3 193 uchazečů a kategorie „nad 24 měsíců“ o 17 uchazečů. Stavby v ostatních kategoriích se celkově snížily.

3.3.3. Vývoj vyplacených podpor v nezaměstnanosti

Podle ZoZ je výplata podpor v nezaměstnanosti je prováděna českou měnou a způsobem, který si sám uchazeč určí, a to buď převodem na účet či prostřednictvím poštovní poukázky na uvedenou adresu. Splatnost podpory v nezaměstnanosti je přiznána následujícímu kalendářnímu měsíci, ve kterém rozhodnutí o přiznání podpory nabyde právní moci.

Následující graf vyobrazuje, jak se vyvíjely výdaje na podporu v nezaměstnanosti. Sledované období je od roku 2012 do roku 2018 a stavy jsou uvedeny vždy k 31. 12. konkrétního roku.

Graf 3.6 Výdaje na podporu v nezaměstnanosti v ČR a MSK



Zdroj: MPSV. *Výdaje jednotlivých ÚP na státní politiku zaměstnanosti do r. 2018, vlastní zpracování*

Graf 3.6 ukazuje vývoj výdajů, které byly vynaloženy na podporu v nezaměstnanosti v ČR a konkrétně v MSK. Evidentní je, že výdaje v ČR i v MSK byly nejvyšší v roce 2013 z důvodu velkého počtu evidovaných uchazečů o práci s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, kteří kvůli doznívající krizi nemohli najít práci. Vliv mohla mít i oproti roku 2012 zvyšující se podpůrná doba, která byla nejčastěji do 3 měsíců a 3–6 měsíců. V ČR výdaje meziročně stouply o 915 003 Kč a v MSK o 94 862 Kč. Zato nejmenší výdaje byly v roce 2018, kdy celkové výdaje ČR činily 7 542 836 Kč, a to v důsledku snižujícího se počtu UoZ s nárokem na podporu v

nezaměstnanosti. MSK se dostalo pod hranici 1 000 000 Kč a tvořil, co se týče výdajů na podporu v nezaměstnanosti 12,7 % z celé ČR.

3.4. Kontrolní činnost ÚP v oblasti podpory v nezaměstnanosti

Co se týče pobírání podpory v nezaměstnanosti, tak i zde se najdou jedinci, kteří úmyslně či neúmyslně zatají či zkreslí informace, na základě kterých jim je podpora přiznávána (výše průměrného měsíčního výdělku). Z tohoto důvodu je prováděna kontrolní činnost. Kontrolní činnost je obsažena v ZoZ, konkrétně v § 125 až § 141 tohoto zákona. Postup kontrolní činnosti na základě ZoZ je obsažen v zákoně č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole a v zákoně č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád).

Kontrolní činnost vykonávána v oblasti zaměstnanosti hned několik institucí, kterými jsou:

- Státní úřad inspekce práce,
- oblastní inspektoráty práce,
- celní úřady,
- generální ředitelství ÚP ČR,
- krajské pobočky ÚP.

Pro účely diplomové práce se zaměříme na kontrolní činnost ÚP, který podle ZoZ kontroluje především plnění dohod, které se týkají poskytování hmotné podpory využívané k vytváření nových pracovních míst, na rekvalifikace, školení, plnění programů celostátního charakteru, a především také kontroluje výši průměrného čistého výdělku, který je klíčový pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a následně poskytování této podpory. Pro účely diplomové práce se blíže zaměříme na kontrolu výše průměrného čistého výdělku.

Krajská pobočka ÚP ČR v Ostravě je oprávněna kontrolovat na základě výše uvedeného zákona výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu, který je potřebný pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti. Následující tabulka ukazuje počet provedených kontrol průměrného měsíčního čistého výdělku a počet porušení v této věci. Informace byly poskytnuty pouze od roku 2016 až 2018 (a jako doplňkovou informaci autorka uvede i údaje za leden až březen roku 2019).

Tabulka 3.16 Počet kontrol výše průměrného měsíčního čistého výdělku v Moravskoslezském kraji

Rok	Počet kontrol	Počet porušení
2016	17	8
2017	23	9
2018	26	13
2019 (leden až březen)	7	5

Zdroj: Krajská pobočka ÚP v Ostravě, *interní dokument, vlastní zpracování*

Z tabulky 3.16 můžeme vyčíst, kolik bylo provedeno krajskou pobočkou ÚP v Ostravě kontrol týkajících se výše průměrného měsíčního čistého výdělku, který je zásadní pro určení výše podpory v nezaměstnanosti. Počet kontrol má rostoucí tendenci a roste i počet porušení. Za porušení v tomto případě krajská pobočka ÚP v Ostravě považuje chybný výpočet výše průměrného měsíčního čistého výdělku. Jestli-že krajská pobočka ÚP, která provádí kontrolní činnost, zjistí porušení z důvodu chybného výpočtu výše průměrného měsíčního čistého výdělku, postupuje podle § 55 ZoZ. Ten říká, že jestliže je UoZ poskytována podpora ve vyšší částce, než mu náležela, ÚP rozhodne o jejím snížení a UoZ musí částku (tedy rozdíl mezi přiznanou a skutečnou podporou) vrátit.

4. ZHODNOCENÍ

V rámci této kapitoly bude zhodnocen trh práce v Moravskoslezském kraji, do kterého budou navíc zahrnuti uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji. Hodnocení trhu práce zahrnuje v některých věcech i doporučení. Dále budou nastíněny modelové situace, ve kterých bude vypočítána podpora v nezaměstnanosti pro dané uchazeče o zaměstnání. Následně se také autorka zaměří na zodpovězené otázky, které předložila pracovníkům krajské pobočky ÚP v Ostravě, ale i jiným kontaktním pracovištím ÚP.

4.1. Zhodnocení trhu práce a pasivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Moravskoslezský kraj se dostal do podvědomí občanů ČR jako kraj, ve kterém se koncentruje velké množství těžkého průmyslu a také jako kraj s vysokou nezaměstnaností. Vysoká nezaměstnanost jde ruku v ruce například s úpadkem těžkého průmyslu, nepříznivým životním prostředím a také horším mzdovým ohodnocením v porovnání s jinými kraji ČR. Průměrná hrubá měsíční mzda se v ČR pohybovala v roce 2018 okolo 32 000 Kč. Za to v MSK tato průměrná hrubá měsíční mzda byla okolo 29 000 Kč.⁸⁸ Z tohoto důvodu někteří obyvatelé MSK se stěhují do oblastí jednak s lepšími pracovními nabídkami a s lepším mzdovým ohodnocením. V předchozí kapitole byl popsán i počet obyvatel v MSK a jak již bylo zmíněno, počet obyvatel klesal. Jedním z důvodů byla vnitřní migrace, při které se více lidí z MSK odstěhovalo, než přistěhovalo. V souvislosti s tímto hovoříme o frikční nezaměstnanosti, kdy si lidé hledají lepší pracovní místo.

Z analýzy použitých dat za období 2012 až 2018 lze zhodnotit, že situace na trhu práce v MSK se v posledních letech zlepšovala. Mohli jsme sledovat, že celková nezaměstnanost a zároveň počet uchazečů o zaměstnání klesá. To má za důsledek mírné snižování výdajů na podporu v nezaměstnanosti. Ovšem ani přes toto zjištění není situace na trhu práce v MSK ideální. V posledních letech jsme totiž mohli sledovat nárůst volných pracovních míst, které nejsou dosud obsaženy pracovníky. Zaměstnavatelé se čím dál častěji potýkají s nedostatkem pracovníků s požadující kvalifikací. Nejvíce volných pracovních míst v MSK je dle statistik ÚP v oboru

⁸⁸ CZSO. *Průměrná hrubá měsíční mzda* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/prumerna-hruba-mesicni-mzda-ve-3-ctvrtleti-2018>

řemeslnictví a opravářství. Jak je známo, o tyto pracovní pozice není v posledních letech zájem a mnohem atraktivnější jsou pracovní pozice s ekonomickým či sociálním zaměřením. Toto tvrzení se týká především mladých lidí, kteří se zaměřují na studium v oblasti ekonomiky a sociologie a upadá tak zájem studovat řemeslo. Zaměstnavatelé nemají od roku 2012 povinnost hlásit volná pracovní místa, tudíž je počet těchto míst zkreslený a může být výrazně větší. Je v zájmu zaměstnavatelů, aby volná pracovní místa hlásili a spolupracovali s ÚP. ÚP jim může pomoci při hledání vhodných zaměstnanců, ale může jim také poskytnout užitečné informace (například informace o možných dotacích). Doporučením autorky v této oblasti je znovuzavedení povinnosti zaměstnavatele hlásit volná pracovní místa z důvodu přehlednosti a vypovídací schopnosti. Dá se říct, že větší přehled o pracovních místech má sám uchazeč. Kromě informací od ÚP, má k dispozici informace o volných pracovních místech také z jiných zdrojů, jako jsou inzerce či internet. Znovuzavedením povinnosti hlásit volná pracovní místa by se tak odbourala informační asymetrie mezi uchazeči a ÚP.

Jak je již výše zmíněno, počet uchazečů o zaměstnání v MSK klesá. Co se týče samotné struktury uchazečů o zaměstnání podle pohlaví, větší počet zaujímají muži. To může být podle autorky například z důvodu neodborného vzdělání v technických, řemeslných oborech, ve kterých vždy muži vynikali. Tato situace se v posledních letech změnila z důvodu zvýšené atraktivity ekonomického a sociálního zaměření a neochoty studovat řemeslo a technické obory. Doporučením autorky (především pro uchazeče muže) je zaměřovat se na technické a řemeslné obory, protože díky nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců se mzda v těchto oborech zvyšuje. ÚP by v této souvislosti mohl pořádat semináře, ve kterých by vyzdvihoval a představoval výhody těchto oborů. Ve struktuře uchazečů o zaměstnání podle věku dominuje v MSK skupina ve věku nad 50 let. Tato skupina patří do obtížně umístitelných. Doporučením autorky pro tuto kategorii uchazečů je zvýšení iniciativy v samovzdělávání, vyhledávání různých kurzů, díky kterým dokážou zaměstnavatelům svou adaptibilitu. Ve struktuře uchazečů dle vzdělanosti zaujímá největší počet kategorie uchazečů se středním vzděláním. Důvodem může být například zvyšující se nároky podniků na vzdělanost svých zaměstnanců. U některých pozic se tak neshodují požadavky zaměstnavatelů a kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Ve struktuře uchazečů dle délky evidence je nejvíce uchazečů v MSK s délkou evidence do 3 měsíců, což můžeme považovat za kladný jev, protože takovíto uchazeči využívají evidenci na ÚP jen po

dobu, ve které přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého. Ovšem nepříznivým jevem je velký počet uchazečů v MSK s délkou evidence nad 24 měsíců. Dlouhodobě evidovaní jsou kromě OZP, osob ve věku 50 let a více, osob bez vzdělání i osoby, které vidí jistou výhodu v evidenci setrvat co nejdéle z důvodu úhrady zdravotního pojištění. Doporučením autorky v souvislosti s tímto problémem je zkrácení doby úhrady zdravotního pojištění. Ovšem problémem je náročnost odhalení „využívání“ systému. Každopádně by zkrácení doby úhrady zdravotního pojištění motivovalo uchazeče o zaměstnání uplatnit se na trhu práce a tím by se snížil i počet dlouhodobě evidovaných.

S klesajícím celkovým počtem uchazečů o zaměstnání klesá i celkový počet uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti. Neklesá ovšem jejich procentuální podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, ba naopak. Rok od roku se jejich procentuální podíl zvyšuje (kromě roku 2018), což může být například z důvodu vyššího počtu uchazečů o zaměstnání, kteří splňují podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti. Celkové výdaje spojené s podporou v nezaměstnanosti v posledních letech klesají v důsledku klesajícího celkového počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Snižování výdajů neprobíhá ale nijak výrazně, jak by se mohlo zdát. Podíl nezaměstnaných osob v MSK sice klesá, ale roste podíl uchazečů o zaměstnání, kteří splňují podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti.

V oblasti pasivní politiky zaměstnanosti se autorka pozastavila nad skutečností, že zaměstnanec, který ukončí pracovní poměr sám a bez vážných důvodů má nárok pouze na 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, a to po celou dobu podpůrčí doby. Vzhledem k tomu, že většina zaměstnanců ukončuje pracovní poměr bez vážných důvodů či dohodou se zaměstnavatelem, přičemž mnohdy nemají ani na výběr a zaměstnavatel tento způsob ukončení pracovního poměru vyžaduje, je v tomto ZoZ, konkrétně § 50 odst. 3, nekompromisní a uchazeč je tak najednou bez práce, a ještě se mu zmenšila výše nároku na podporu v nezaměstnanosti. Je jasné, že existují případy, že tento způsob ukončení pracovního poměru je jen na zaměstnanci, ale čím dál častěji se setkáváme právě s případem z předcházející věty. Je ale otázkou, jak tyto případy prokazatelně rozlišit. Toto rozlišení je v dnešní době nemožné či velmi náročné.

Následující podkapitola ukazuje modelové situace, ve kterých bude vypočítána výše a délka podpory v nezaměstnanosti u vybraných uchazečů o zaměstnání. Následně bude výše podpora v nezaměstnanosti porovnána s modelovými výdaji daných uchazečů a bude zhodnoceno, v jaké míře podpora pokryje tyto výdaje a pomůže uchazečům přečkat období, ve kterém jsou nezaměstnaní.

4.2. Modelové situace podpory v nezaměstnanosti

V této podkapitole budou vypočteny výše a délky podpory pro 3 situace. První situace popisuje podporu v nezaměstnanosti po rodičovské dovolené, druhá popisuje podporu v nezaměstnanosti po studiu a třetí situace popisuje podporu v nezaměstnanosti, pokud přijdou o práci oba manželé.

Všechny modelové situace a údaje týkající se věku a průměrného čistého měsíčního výdělku u posledního zaměstnavatele si autorka zvolila sama.

4.2.1. Situace 1: Podpora v nezaměstnanosti po rodičovské dovolené

Předpokládejme tuto situaci: Žena je na rodičovské dovolené, která jí brzy končí. Žena chce po rodičovské dovolené zůstat ještě nějakou dobu v domácnosti. Na ÚP se přihlásí a bude pobírat podporu v nezaměstnanosti, protože splnila základní podmínku, kterou je nutnost odpracování v posledních 2 letech minimálně 12 měsíců (účast na důchodovém pojištění). Základní podmínka se vztahuje i na náhradní dobu pojištění (rodičovská dovolená). Žena má 32 let a její průměrný čistý měsíční výdělek u posledního zaměstnavatele činil 28 500 Kč.

U zaměstnavatele pracovala 20 měsíců. Pracovní poměr byl ukončen ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu rušení zaměstnavatele, přičemž ženě náleží odstupné ve výši 2násobku průměrného měsíčního výdělku.

Na základě těchto údajů žena má nárok na podporu v nezaměstnanosti, která je počítána z předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku. Jedná se přitom o kategorii do 50 let, takže se podpora v nezaměstnanosti poskytuje po dobu 5 měsíců (pokud nemá nárok na odstupné). Jestliže má nárok na odstupné, podpora v nezaměstnanosti se jí začne vyplácet až po vyplacení odstupného. Žena má tedy právo na podporu ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku za první dva měsíce (v tomto případě doba podpory začne běžet až po skončení vyplacení odstupného), další dva měsíce má nárok na 50 % a zbývajících podpornou dobu má nárok na 45 %.

V 3. a 4. měsíci poskytování podpory je výše podpory omezená. V tomto období při 65 % z průměrného měsíčního výdělku by přesáhla maximální možný nárok. Pro toto období je výše podpory v nezaměstnanosti omezená 0,58násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství.

1. a 2. měsíc	3. a 4. měsíc	5. a 6. měsíc	7. měsíc
Za toto období se podpora nevyplácí – zákonné odstupné	0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	50 % průměrného čistého měsíčního výdělku	45 % průměrného čistého měsíčního výdělku
28 500 Kč	18 111 Kč	14 250 Kč	12 825 Kč

V praxi dochází častěji k situaci, kdy pracovní poměr končí souběžně s rodičovskou dovolenou, a tak v době, kdy se zapíše u ÚP jako uchazeč o zaměstnání, reálně nepracuje. V této situaci ženě, která chce pobírat podporu v nezaměstnanosti, kryje dobu důchodového pojištění náhradní doba pojištění (rodičovská dovolená). V tomto případě vypočítává ÚP ženě podporu v nezaměstnanosti z průměrné mzdy v národním hospodářství. Tato mzda činila v roce 2018 částku 31 225 Kč.⁸⁹ Žena dostane první 2 měsíce podporu ve výši 0,15násobku zmíněné mzdy, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrnou dobu ve výši 0,11násobku.

1. a 2. měsíc	3. a 4. měsíc	5. měsíc
0,15násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	0,12násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství
4 684 Kč	3 747 Kč	3 435 Kč

4.2.2. Situace 2: Podpora v nezaměstnanosti po studiu

Předpokládejme tuto situaci: Student vysoké školy ve věku 24 let bude skládat státní závěrečnou zkoušku magisterského studia na konci května. Status studenta mu

⁸⁹ MPSV. *Sdělení MPSV č. 311/2018 Sb.* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

náleží ještě měsíc po řádném ukončení studia⁹⁰, proto se na úřad práce přihlásí jako uchazeč o zaměstnání v červenci.

U absolventa vysoké školy mohou nastat dvě situace. První situací je, že absolvent splnil podmínky pro podporu v nezaměstnanosti, což znamená, že během posledních 2 let pracoval minimálně 12 měsíců, a tak se podílel na důchodovém pojištění. Druhou situací je, že během studia nepracoval a nesplňuje tak tyto podmínky.

V první situaci pracoval v posledních dvou letech přesně 12 měsíců a jeho průměrný čistý měsíční výdělek byl 15 500 Kč. V tomto případě má nárok na podporu v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících ve výši 65 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce 50 % a zbytek podpůrní doby, která činí 1 měsíc má nárok na 45 %. Podpůrná doba tedy činí 5 měsíců, protože se jedná o uchazeče do 50 let.

1. a 2. měsíc	3. a 4. měsíc	5. měsíc
65 % průměrného čistého měsíčního výdělku	50 % průměrného čistého měsíčního výdělku	45 % průměrného čistého měsíčního výdělku
10 075 Kč	7 750 Kč	6 975 Kč

Pokud se jedná o druhou situaci, kde absolvent nesplňuje podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti, nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá. Přesto se může na úřad práce přihlásit jako uchazeč o zaměstnání a bude mu tak hrazeno sociální pojištění a úřad práce mu bude nápomocen v hledání nového zaměstnání.

4.2.3. Situace 3: Podpora v nezaměstnanosti pro oba nezaměstnané manžele

Předpokládejme situaci: Manželé, z důvodu uplynutí pracovní smlouvy, přišli o zaměstnání a oba se tak hlásí na úřad práce jako uchazeči o zaměstnání. Nejlepší variantou, pro kterou se mohou manželé rozhodnout je, že se přihlásí na úřad práce ještě v době, kdy pracují. Díky tomu, že vědí, kdy jim skončí pracovní poměr, může jim ÚP již v této době pomoci hledat nové zaměstnání a vyhnou se tak placení sociálního pojištění v době mezi koncem pracovního poměru a registrací na ÚP. Podpora

⁹⁰ NICM. *Jak dál po skončení školy* [online]. [cit. 2019-04-10]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/jak-dal-po-skonceni-skoly>

v nezaměstnanosti jim za včasné registrace bude plynout hned, jak jim pracovní poměr skončí.

Oba manželé splňují podmínku, že pracovali v posledních dvou letech minimálně 12 měsíců. Žena má 52 let a její průměrný měsíční čistý výdělek u zaměstnavatele činil 26 500 Kč. Muž má 56 let a jeho průměrná měsíční čistý výdělek u zaměstnavatele činil 31 500 Kč.

Ženě z tohoto plyne podpora v nezaměstnanosti po dobu 8 měsíců, a to ve výši za první dva měsíce 65 %, za další dva měsíce 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Spadá přitom do kategorie nad 50 let a do 55 let. Muži z tohoto plyne podpora v nezaměstnanosti po dobu 11 měsíců, a to ve výši 65 % za první dva měsíce, 50 % za další dva měsíce a 45 % po zbytek podpůrní doby. Podpora v nezaměstnanosti je za první dva měsíce omezena maximálním nárokem, a proto bude v tomto období podpora v nezaměstnanosti počítána jako 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Muž spadá do kategorie nad 55 let.

Žena		
1. a 2. měsíc	3. a 4. měsíc	5. až 8. měsíc
65 % průměrného čistého měsíčního výdělku	50 % průměrného čistého měsíčního výdělku	45 % průměrného čistého měsíčního výdělku
17 225 Kč	13 250 Kč	11 925 Kč

Muž		
1. a 2. měsíc	3. a 4. měsíc	5. až 11. měsíc
0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	50 % průměrného čistého měsíčního výdělku	45 % průměrného čistého měsíčního výdělku
18 111 Kč	15 750 Kč	14 175 Kč

Zhodnocení modelových situací:

Situace č. 1, kdy ženě uplynula rodičovská dovolená a poté se registruje na úřad práce, jako uchazeč o zaměstnání není ideální. Ženě s dítětem narůstají výdaje, které

jsou potřeba k péči o dítě. Pokud nemá žena manžela, který svým platem zaopatří rodinu, není pro ni lehké hradit výdaje na domácnost sama. S podporou v nezaměstnanosti pokryje jen část nákladů. Proto autorka práce radí, aby ženy, ještě v době, kdy jim běží rodičovská dovolená, se registrovaly na úřadu práce jako zájemce o zaměstnání. V tomto případě jim ÚP poskytne pomoc při hledání práce, do které by mohla po skončení rodičovské dovolené nastoupit. Není od věci, aby se žena v tomto případě sama zajímala o pracovní trh a čerpala informace o volných pracovních pozicích z různých inzerátů či internetu. ÚP totiž nevede všechny volná pracovní místa díky tomu, že zaměstnavatelé nemusí hlásit tyto volná pracovní místa.

Situace č. 2 se věnovala případu, ve kterém byla popsána situace absolventa vysoké školy. V prvním případě měl absolvent nárok na podporu, ale díky její nízké výši by sotva pokryl náklady například na bydlení (v případě, že bydlí v podnájmu), stravu atd. V druhém případě nárok na podporu v nezaměstnanosti neměl, a tak v době, kdy si hledá práci, musí spoléhat na rodiče, kteří za něj budou platit sociální pojištění, náklady na bydlení a stravu. Ne každý se ale na rodiče spolehnout může. V obou případech autorka radí, aby se zajímali o pracovní nabídky na trhu dříve, než řádně ukončí studium. V letním semestru posledního ročníku bývá školou poskytnuto více času na psaní závěrečné práce a na přípravu na státní závěrečné zkoušky. V tomto čase by student mohl využít příležitosti na trhu práce a účastnit se různých pohovorů. Podniky, které nabízejí práce pro absolventy, si s absolventy dohodnou den nástupu a tím začátek pracovního poměru plynule po ukončení studia.

Situace č. 3 se věnovala případu, ve kterém byla popsána situace manželů, kteří jsou nezaměstnaní. Případ popisoval, že manželé měli sjednaný pracovní poměr na dobu určitou. I když se může zdát podpora v nezaměstnanosti každého z nich uspokojivá, v porovnání s jejich předchozím příjmem dostačující není. Ovšem každý člověk se umí uskromnit a snížit své nároky. Otázkou je, na jak dlouho. Zde by se dalo také využít doby, kdy pracovní poměr končí k průzkumu trhu práce a registraci na ÚP jako zájemce o zaměstnání. ÚP jim může pomoci najít zaměstnání, do kterého nastoupí plynule po skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele. ÚP jim také může zajistit rekvalifikaci, která pozvedne a rozšíří jejich znalosti a dovednosti. V tomto věku, ve kterém jsou v této modelové situaci oba manželé, by rekvalifikace byla na místě. Tato věková skupina je poměrně těžko umístitelná na pracovním trhu.

4.3. Rozhovor s pracovníky úřadu práce

V této podkapitole autorka vypracovala pár otázek pro pracovníky ÚP. Otázky byly předloženy krajské pobočce v Ostravě, kontaktnímu pracovišti v Třinci a Frýdku-Místku. Otázky pro pracovníky ÚP jsou přiloženy v Příloze č. 4.

Pracovníci, kterým byly otázky předloženy, se více méně shodovaly. Z tohoto důvodu jsou odpovědi na otázky zobecněny. První otázkou na pracovníky ÚP byla otázka, která se týkala problematiky trhu práce v MSK. Autorka položila otázku, co je podle pracovníků ÚP problémem na tomto trhu práce. Téměř jednotně odpověděli, že problém vidí v nezájmu o pracovní pozice, které můžeme zařadit do klasifikace zaměstnání jako třídu 7 a 8, tedy řemeslníci, opraváři, obsluha stojů a zařízení. Zde se potvrdilo tvrzení autorky, že o tyto pracovní pozice v tomto oboru není zájem a zájem studovat řemeslo upadá. Další otázka se týkala odmítnutí pracovní pozice, kterou UoZ nabídne ÚP. Pracovníci odpověděli, že se s odmítnutím setkávají, ale není to pravidelně a pokud se nejedná na straně UoZ o vážné důvody, je přistoupeno ke správnému řízení. Dále se autorka ptala, zda pracovníci ÚP, kteří mají na starosti vyplácení podpor v nezaměstnanosti, souhlasí se systémem jejího vyplácení (podmínky, výše podpory apod.). Všichni pracovníci se shodli na tom, že podmínky uvedené v Zákoně o zaměstnanosti jsou nastaveny dobře a nemají žádná doporučení, jak tento systém zlepšit. Jeden z pracovníků dodal, že jej lidsky ovlivňují příběhy uchazečů o zaměstnání, ale podmínky jsou pro všechny stejné a nemůže se postupovat při vyplácení podpor v nezaměstnanosti individuálně jen na základě sympatií. Na to navazovala otázka, zda je tato práce pro pracovníky, kteří se osobně setkávají s uchazeči o zaměstnání psychicky náročná. I zde se odpovědi shodovaly v tom, že je každý případ jinak náročný. Pracovníci se setkávají s dojemnými příběhy lidí, kteří přišli o práci, ale setkávají se s lidmi, kteří se k nim nevhodně chovají. Z těchto důvodů není neobvyklé, že pracovníci na těchto pozicích dlouho nesetrvají. Poslední otázkou chtěla autorka zjistit, jestli mají pracovníci ÚP radu pro UoZ, kteří se potýkají s problémem najít zaměstnání. Všichni pracovníci doporučili využívat jakékoli příležitosti a informace, které nabízí ÚP, ESF, rodina, známí, inzeráty a pokud je to možné, průběžně se vzdělávat.

5. ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo na základě dostupných dat, které ve velké míře byly čerpány z určitých právních předpisů a ze statistik Úřadu práce, analyzovat a následně zhodnotit situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji a státní politiku zaměstnanosti, ve které se autorka blíže věnovala pasivní politice zaměstnanosti, která zahrnuje podporu v nezaměstnanosti. Aktivní politice zaměstnanosti se autorka věnovala jen okrajově, protože APZ není hlavním tématem diplomové práce. Dílčím cílem pak bylo objasnit princip poskytování podpory v nezaměstnanosti, a jak si Moravskoslezský kraj stojí v rámci nezaměstnanosti. To autorka ukázala na podrobných analýzách související s nezaměstnaností a s podporou v nezaměstnanosti, také nastínila postup při žádosti o podporu v nezaměstnanosti a vytvořila modelové situace, ve kterých byla vypočítána výše a délka podpory v nezaměstnanosti u různých uchazečů o zaměstnání. Dále práci doplnila o rozhovor, který byl uskutečněn vyplněním otázek pro pracovníky úřadu práce.

Teoretická část diplomové práce byla věnována důležitým právním předpisům, které souvisejí se zaměstnaností, respektive nezaměstnaností. Díky právní úpravě byl vytvořen reálný pohled na systém zaměstnanosti v České republice. V první řadě byla popsána problematika nezaměstnanosti včetně nejdůležitějších pojmů, jako jsou jednotlivé druhy nezaměstnanosti, jaké rizikové skupiny se na trhu práce vyskytují a co tento pojem vůbec znamená, kdo je uchazeč o a zájemce o zaměstnání a jaký je rozdíl mezi nimi. Poté se teoretická část diplomové práce věnovala státní politice zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti autorka vyjmenovala a popsala stručně její nástroje. Důležitější byl pro účely této práce pojem pasivní politika zaměstnanosti, do které řadíme podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Zde byly objasněny podmínky, za kterých uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci za pomoci Zákona o zaměstnanosti. V rámci teoretické části diplomové práce nemohly být opomenuty ani hlavní subjekty, které jsou zásadní v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Takovými subjekty jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

Analytická část diplomové práce se již konkrétně věnovala Moravskoslezskému kraji. Nejprve byl popsán Moravskoslezský kraj jako takový, včetně jeho silných a slabých stránek. Moravskoslezský kraj se dostal do podvědomí občanů jako kraj, ve

kterém, i přes jisté oživení ekonomiky, nadále trvají problémy s nezaměstnaností, ale také jako kraj, který vyniká svou historií a přírodou. V této kapitole se autorka zaměřila na analýzu trhu práce v Moravskoslezském kraji, kde v rámci poptávky po práci vyzdvihla několik hlavních zaměstnavatelů v tomto kraji, mezi které řadíme například Třinecké železářny, Hyundai Motor Manufacturing Czech a další. Také byla analyzována zaměstnanost v tomto kraji v porovnání s Českou republikou jako celkem. Na základě analýzy dospěla autorka k závěru, že míra zaměstnanosti rok od roku roste, ale samotný Moravskoslezský kraj pořád zaostává oproti celorepublikovému stavu míry zaměstnanosti. Roste také počet volných pracovních míst, což poukazuje na nedostatek pracovníků. Další částí podkapitoly trhu práce je poptávka po práci, do které autorka zahrnuje vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji i v České republice, přičemž ukázala, jak se vyvíjel podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu. Dalším analyzovaným faktorem byli uchazeči o zaměstnání konkrétně v Moravskoslezském kraji. Zaměřila se na uchazeče o zaměstnání z několika pohledů. Uchazeči byli analyzováni z hlediska pohlaví, věku, vzdělanosti, délky evidence a klasifikace zaměstnání. Z analýzy uchazečů dle pohlaví vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání jsou většinou muži i přes to, že tvoří menší část obyvatelstva v Moravskoslezském kraji. Z analýzy uchazečů dle věku vyplynulo, že nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání je ve věku 40-49 a 50-59 let. Osoby v tomto věku jsou poměrně těžko umístitelné, z důvodů jako je například menší očekávaná produktivita a nedostatečná adaptabilita. Z analýzy uchazečů podle vzdělanosti vyplynulo, že velkou část uchazečů o zaměstnání tvoří osoby, které dosáhly středního odborného vzdělání. Tento počet uchazečů o zaměstnání naznačuje, že se zvyšují nároky na vzdělanost zaměstnanců. Důležitou analýzou byla analýza uchazečů o zaměstnání dle délky evidence. Z této analýzy vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání jsou nejčastěji evidováni po dobu do 3 měsíců, což je příznivý jev. Zde patří uchazeči, kteří si aktivně hledají práci a pracovat chtějí a evidence trvá jen po dobu hledání vhodného zaměstnání. Za to za nepříznivý jev považujeme fakt, že další nejpočetnější kategorií tvoří uchazeči, kteří jsou evidováni po dobu delší než 24 měsíců. Zde patří osoby se zdravotním postižením, osoby ve věku 50 let a více, osoby bez vzdělání, ale naneštěstí i osoby společensky nepřizpůsobivé, které ve velké míře zatěžují státní rozpočet. Část práce věnovala i kontrolní činnosti ÚP v rámci kontroly výše průměrného čistého měsíčního výdělku. Zde byl uveden počet kontrol v Moravskoslezském kraji.

Další část analytické části byla věnována pasivní politice zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Zde nastínila postup žádosti o podporu v nezaměstnanosti a také se zaměřila na analýzu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Počet těchto uchazečů je výrazně nižší než celkový počet uchazečů o zaměstnání. To svědčí o tom, že je nutné splňovat podmínky poskytování podpory v nezaměstnanosti a nestačí být „jen uchazeč“, aby těmto osobám byla podpora přiznána. Ovšem podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti na počtu uchazečů o zaměstnání se každoročně zvyšuje, což souvisí s rostoucím počtem uchazečů, kteří splňují podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti. S poklesem počtu uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti souvisí i pokles výdajů na podporu v nezaměstnanosti.

Celkové zhodnocení této problematiky zahrnovalo vyhodnocení situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji a vyhodnocení pasivní politiky zaměstnanosti. V rámci této kapitoly byly v některých věcech zahrnuty i doporučení autorky. Dále se kapitola zhodnocení věnovala modelovým situacím, ve kterých ukázala, jak systém podpory v nezaměstnanosti funguje v praxi a byly vypočítány délky a výše podpory v nezaměstnanosti u určitých skupin uchazečů o zaměstnání. Dále práci doplnila o rozhovor, který byl uskutečněn vyplněním otázek pro pracovníky úřadu práce.

Seznam použité literatury

a) Odborné knihy

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.

KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-879-6.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 316 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 9788073575014.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

b) Právní předpisy

Usnesení č. 2 ze dne 16. prosince 1992, usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 1. Dostupné také z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Úplné znění Ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., *Ústava České republiky: Úplné znění Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky* ; Úplné znění zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny. Vydání jedenácté. Praha: Armex, 2015. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-39-7.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20170401>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

c) Elektronické zdroje

1JOB. *Co je nekolidující zaměstnání* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.1job.cz/prispevek/co-je-nekolidujici-zamestnani>

ARCELORMITTAL OSTRAVA. *Nabídka volných pracovních míst* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/kariera/nabidka-volnych-pracovnich-mist.aspx>

ARCELORMITTAL OSTRAVA. *O společnosti* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/o-spolecnosti/o-spolecnosti.aspx>

ASOCIACE KRAJŮ. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <http://www.asociacekraju.cz/kraje-cr/moravskoslezsky-kraj/charakteristika-kraje-10/>

ATLAS ŠKOLSTVÍ. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://www.atlasskolstvi.cz/vysoke-skoly?region=moravskoslezsky-kraj>

BUSINESS CENTER. *Sezónní nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://business.center.cz/slovnicek/sezonni-nezamestnanost/>

CZSO. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje

CZSO. *Jak se měří nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/caste-dotazy?p_p_id=sucrisfaqweb_WAR_faqportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_p_col_pos=1&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet__facesViewl dRender=%2Fviews%2FDetail.xhtml&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet_faqlId=38

CZSO. *Metodika VŠPS* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsp

CZSO. *Míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti a ekonomické aktivity listopad 2018* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-listopad-2018>

CZSO. *Obyvatelstvo v Moravskoslezském kraji 2017* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/obyvatelstvo-v-moravskoslezskem-kraji-v-roce-2017>

CZSO. *Průměrná hrubá měsíční mzda* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/prumerna-hruba-mesicni-mzda-ve-3-ctvrtleti-2018>

DENÍK. *Jak si sjednat podporu v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/jak-si-sjednat-podporu-v-nezamestnanosti-20160804.html>

EPRAVO. *Právo na práci a právo na zaměstnání* [online]. [cit. 2019-01-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>

EUROPA. *Long-term unemployment* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en>

FINANCE. *Minimální mzda* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>

HYUNDAI MOTOR. *Basic info* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.hyundai-motor.cz/?rubrika=basic-info>

IURIDICTUM. *Lidské právo* [online]. [cit. 2019-01-21]. Dostupné z: https://iuridictum.pecina.cz/w/Lidsk%C3%A9_pr%C3%A1vo

IDNES. *Rady pro nezaměstnané* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/rady-pro-nezamestnane.A170614_200210_viteze_frp

JAKASI. *Co je frikční, strukturální, cyklická a sezónní nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.jakasi.cz/co-je-frikcni-strukturalni-cyklicka-a-sezonni-nezamestnanost/>

KARIERA HYUNDAI. *Volné pozice* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.kariera-hyundai.cz/volne-pozice/>

KOMPASS. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2019-02-7]. Dostupné z: https://cz.kompass.com/r/moravskoslezsky-kraj/cz_cz080/

MONEYMAG. *První kroky na úřad práce - jaké doklady si vzít s sebou* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://moneymag.cz/socialni-podpora/3971-prvni-kroky-na-urad-prace-jake-doklady-si-vzit-s-sebou>

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <http://www.moravsko-slezsky-kraj.cz/>

MPSV. *Analýzy* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy>

MPSV. *Ins práva* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_prava

MPSV. *MSK* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk>

MPSV. *Nabídka kurzů zajišťovaných Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ostravě* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/realizovane_kurzy/realizovane_kurzy.pdf

MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_30_tz_rekvalifikace leden_2019.pdf

MPSV. *Sdělení MPSV č. 311/2018 Sb.* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

MPSV. *Statistiky – Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/komentarmsk_0319.pdf

MPSV. *Zvolená rekvalifikace* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace

MVCR. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MVČR. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MZV. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_evrope/pravo_evropske_unie/lisabonska_smlouva/listina_zakladnich_prav_evropske_unie.html

NICM. *Jak dál po skončení školy* [online]. [cit. 2019-04-10]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/jak-dal-po-skonceni-skoly>

OKD. *Stručná historie OKD* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs/o-nas/strucna-historie-okd>

OSPZV-ASO ČR. *Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: <https://www.ospzv-aso.cz/obsah/71/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti/15547>

PENIZE. *Co je nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/80354-co-je-nezamestnanost>

PENIZE. *Dobrovolná nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/dobrovolna-nezamestnanost>

PENÍZE. *Náhradní doby* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/nahradni-doby>

PENÍZE. *Výpočet podpory v nezaměstnanosti 2019* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/402602-vypocet-podpory-v-nezamestnanosti-2019-kolik-a-pro-koho>

PENÍZE. *Žádáme o podporu v nezaměstnanosti - krok za krokem* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/313211-zadame-o-podporu-v-nezamestnanosti-krok-za-krokem>

PODNIKATEL. *Zákon o Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-uradu-prace-ceske-republiky-a-o-zmene-souvisejicich-zakonu/>

PRÁCE V OKD. *Volné pozice* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.pracevokd.cz/cs/volne-pozice>

PRÁCE. *Co vás čeká na úřadu práce* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/co-vas-ceka-na-uradu-prace/>

RSM. *Minimální mzda v roce 2018* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://rsm.cz/blog/novinky/mzdy/minimalni-mzda-roce-2018/>

SAMOSKA WEB. *Maloobchodní síť Hruška* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.samoskaweb.cz/site/maloobchodni-sit-hruska/>

SOCIÁLNÍ POLITIKA. *Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2018/08/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce/>

SOVZ. *Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>

TATRA. *Kariéra* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.tatra.cz/kariera/>

TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY. *Historie* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.trz.cz/clanky/8/historie>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2017.pdf>

VITKOVICE. *Kariéra* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.vitkovice.cz/kariera>

VLÁDA. *EU 2020 a ČR* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

VLÁDA. *Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

WIKIPEDIA. *Tieto v Česku* [online]. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Tieto#Tieto_v_%C4%8Cesku

d) Ostatní

FOJTÁŠKOVÁ, Darina. *Analýza podpory v nezaměstnanosti v okrese Vsetín* [online]. Ostrava, 2018 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/10084/127848>.
Bakalářská práce. Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava.

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropská sociální fond
FO	Fyzická osoba
IAP	Individuální akční plán
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad
OSSZ	Okresní správa sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PO	Právnícká osoba
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	Volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2019


.....

Bc. Veronika Šmičková

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Žádost o zprostředkování zaměstnání

Příloha č. 2 – Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

Příloha č. 3 – Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Příloha č. 4 – Otázky pro pracovníky ÚP